

平成21年度文部科学省大学改革推進事業採択 看護師の人材養成システムの確立

平成23年度

看護実践カブロッサム開花プロジェクト
報告書



平成24年3月

九州大学病院看護部

平成21年度文部科学省大学改革推進事業採択 看護師の人材養成システムの確立

平成23年度

看護実践カブロッサム開花プロジェクト 報告書



平成24年3月

九州大学病院看護部

はじめに

「看護実践力ブロッサム開花プロジェクト」（平成 21 年度文部科学省大学改革推進事業「看護師の人材養成システムの確立」採択）は、チーム医療の推進や医療の高度化等、日々変化している医療環境の中、病院看護部と保健学科看護学専攻、多職種多部門が組織横断的な交流を深め、協働して体系的な教育プログラムを構築することで、学生時からの看護実践能力の質を保証し、臨床現場で継続的に看護実践能力の質を向上させ、生涯に亘り医療を支える専門職を育成し、社会貢献することを目指しています。

取組み開始から 3 か年が経過し、急性期の医療を担う医療従事者として、静脈注射や身体侵襲の大きな医療機器（輸液ポンプ・シリンジポンプ・レスピレーター）操作など、即効性の高い薬剤投与方法を用いて看護師が実施する看護業務の質を組織的に担保する教育プログラムを開発・実施することで、安全で安心な医療を行う看護師の看護実践能力の質を、「IV ナース」や「輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者」といった可視化できる形で育成してきました。

看護基礎教育課程の学びと臨床現場で求められる看護実践力の乖離によるリアリティショックが問題となっている新人看護師育成においては、彼らに求められる看護実践能力を段階的に修得できる看護技術実践研修と同期看護師同士が悩みを共有し、ストレスマネジメントを学ぶフォローアップ研修を盛り込んだ新人看護師育成プログラムを提供し、1 年目看護師に求められる看護実践能力の定着と大学病院看護師に求められるキャリア像形成を支援しています。特に教育プログラム開発では、大学病院でチーム医療を提供する一員として自律した専門職業人として自ら成長できるよう e ラーニング教材の開発やシミュレーション・トレーニングの提供等、効果的・効率的な学習環境を整備し、活用を促進しています。

本取組みでは、保健学科看護学専攻部門とともに、上記教育プログラムを構築することで「確実な看護実践能力をもつ看護職員」を育成し、その後の「質の高いジェネラリスト」「スペシャリスト」「看護管理者」「看護教育者」、「地域での活動者」などのキャリアパスをモデルとして掲げています。

平成 23 年度は、高度化する医療を支え続ける高い看護実践能力を持った組織として持続していくために欠かすことのできない、後輩を指導する臨床看護師の「教育指導に関する実践力向上」を意識した人材育成にも注力しました。基本的看護実践能力育成プログラムとして学生の臨地実習の質を向上させるための実習担当教育指導者育成、彼らによる実習指導要項開発と運用開始、教育指導者育成、人事交流は、臨床看護師の教育力向上を目指す取組みです。また、教育指導者としての役割を学部教育や実習指導時に実践することで、学生にとっては身近な臨床看護実践者のロールモデルとして、後輩看護師にとっては、指導者役割を担うメンターとしての効果も期待され、キャリアパス構築の実践的キャリア像としても貢献しています。

安全・安心な医療の提供とともに、「豊かな人間性と高度な専門的知識・技術を持ち、適確に判断し実践できる看護師の育成、専門職としての自己研鑽、看護・教育・研究を通じた地域への貢献」を使命とする九州大学病院看護部として、より良いプログラム構築と実践、効果検証に努力を重ねており、社会全体の看護の発展に繋がるよう取組み事業を詳細に情報発信し、本事業成果の社会還元を図っていきたくと考えています。

この報告書は、本プロジェクトの中間年度にあたる平成 23 年度を終え、3 か年の事業成果をまとめたものです。

平成 24 年 3 月

九州大学病院

看護部長 事業推進責任者
中 畑 高 子

平成 23 年度看護実践カブロッサム開花プロジェクト 目 次

I 平成 23 年度プロジェクト概要

1. 取組みの概要

【1】九州大学病院看護部の現状	1
【2】プロジェクトの目的	4
【3】取組み事業	6
【4】各取組み事業概要	7

(課題・目的・3か年の活動成果・5か年の到達目標・事業成果)

II 平成 23 年度取組みの概要

1. 本年度の取組みの概要

【1】平成 23 年度の目標	15
【2】平成 23 年度年間スケジュール	17

2. 各事業の実施状況と成果

【1】実施体制	19
【2】教育プログラム開発	
<看護実践能力定着・向上プログラム>	
1) 安全に実施する静脈注射教育プログラム	28
2) インシデントからみた医療機器操作強化プログラム	44
3) 確実な看護実践能力定着のための新人看護師育成プログラム	55
<基本的看護実践能力育成プログラム>	
4) 実習指導者育成プログラム	104
5) 実習指導要項開発プログラム	111
【3】教育指導者養成・人事交流	117
1) 教育指導者養成	121
2) 人事交流	
(1) 看護部から保健学科への1年間の人事交流	124
(2) 保健学科から看護部への人事交流	131
(3) 教育研究推進WG	145
【4】キャリアパス構築	151
【5】広報活動	
1) 平成 23 年度看護実践カブロッサム開花プロジェクト講演会開催	164
2) 学会などでの報告・発表活動	166
3) プロジェクト専用ホームページの更新	175
【6】本年度の取組み評価	177

I 平成23年度プロジェクト概要

プログラム名称	平成21年度文部科学省大学改革推進事業採択 看護師の人材養成システムの確立
事業名称	看護実践カブロッサム開花プロジェクト
事業推進責任者	九州大学病院 看護部長 中畑 高子

1. 取組みの概要

【1】九州大学病院看護部の現状

平成19年度以降、九州大学病院看護職員数は1,000人を超えており、高度で先進的な医療を担う大学病院として、質の高い看護実践能力を保有する看護職員の育成、キャリアパス構築のできる体制、システムづくりが急務となっている。

従前より、九州大学病院看護部では、クリニカルリーダーシステムを活用した看護実践能力の明確化、人材育成、キャリア開発支援を行っているが、前述システムの構築には至っていない。

九州大学病院看護部の看護職経験年数別構成比をみると、経験年数5年未満の看護職員が、看護部全体の半数近くを占めており、若年層のスムーズな職場定着、キャリア構築を支え、成長指標の1つであるクリニカルリーダーⅡ取得を推進できるよう確実な看護実践力の修得を支援する体制づくりが必要不可欠となっている。

表 九州大学病院看護職員数推移

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
全看護職員数	1084	1135	1145	1151	1175
1年未満 (単位 上段:人 下段:%)					
新卒看護職員数	239	124	76	85	101
全看護職員数に占める割合	22.0%	10.9%	6.6%	7.4%	8.6%
1年以上～3年未満 (単位 上段:人 下段:%)					
人数	142	345	352	190	149
全看護職員数に占める割合	13.1%	30.4%	30.7%	16.5%	12.7%
3年以上～5年未満 (単位 上段:人 下段:%)					
人数	143	109	137	279	282
全看護職員数に占める割合	13.2%	9.6%	12.0%	24.2%	24.0%
5年以上～7年未満 (単位 上段:人 下段:%)					
人数	136	115	108	109	112
全看護職員数に占める割合	12.5%	10.1%	9.4%	9.5%	9.5%
7年以上～10年未満 (単位 上段:人 下段:%)					
人数	121	126	141	158	158
全看護職員数に占める割合	11.2%	11.1%	12.3%	13.7%	13.4%
10年以上～15年未満 (単位 上段:人 下段:%)					
人数	95	107	122	139	159
全看護職員数に占める割合	8.8%	9.4%	10.7%	12.1%	13.5%
15年以上～20年未満 (単位 上段:人 下段:%)					
人数	62	66	67	58	73
全看護職員数に占める割合	5.7%	5.8%	5.9%	5.0%	6.2%
20年以上 (単位 上段:人 下段:%)					
人数	146	143	142	133	141
全看護職員数に占める割合	13.5%	12.6%	12.4%	11.6%	12.0%

*各年度の職員数は6月1日時点での人数とする。

*各年度の職員数は、パートタイム等フルタイム以外の就業形態の職員数及び産休・育児休業中の者を除く。

表 九州大学病院看護職員離職状況

九州大学病院看護職員の離職状況をみると、毎年看護職員数の100名（全体の10%）程度が退職し、新たなキャリアを選択している。

退職者の在職年数をみると、直近である平成21年度、22年度は「3年以上～5年未満」での退職者が最も多くなっている。

九州大学病院人材教育方針と5年程度で退職する看護職員が多いという現状から、入職から5年を目途に、確実な看護実践能力を発揮できる質の高い専門職従事者を育成し、彼らが志向するキャリアパスへ活躍の場を移行した後も、彼らの活躍を通して、地域や社会に貢献することも大学病院の果たすべき役割の1つとなっている。

また年度により差異があるものの、入職する新卒看護職員の1割程度が1年以内に退職している。

新卒入職者によっては、職業人としての第一歩であると同時に、医療従事者としてのキャリアをスタートさせる重要な時期でもあるため、長期的なキャリア形成を志向できるよう支援していくことも重要である。

		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
全看護職員数(※1)		1090	1139	1147	1154	1164
各年度職員数(※2)		1125	1160	1163	1160	1173
離職状況	人数	115	128	106	103	136
	各年度職員数に占める割合	10.2%	11.0%	9.1%	8.9%	11.6%
	(再掲) 離職者のうち看護職員自体を離職	0 0.0%	1 0.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
新卒看護職員数		260	119	77	85	99
離新卒者の状況	人数	32	15	0	9	6
	新卒看護職員数に占める割合	12.3%	12.6%	0.0%	10.6%	6.1%
九州大学病院在職年数別離職状況	1年未満(単位 上段:人 下段:%)					
	人数	21	9	0	5	9
	各年度看護職員数に占める割合	18.3%	7.0%	0.0%	4.9%	6.6%
	1年以上～3年未満(単位 上段:人 下段:%)					
	人数	33	58	24	25	24
	各年度看護職員数に占める割合	28.7%	45.3%	22.6%	24.3%	17.6%
	3年以上～5年未満(単位 上段:人 下段:%)					
	人数	19	25	41	45	31
	各年度看護職員数に占める割合	16.5%	19.5%	38.7%	43.7%	22.8%
	5年以上～10年未満(単位 上段:人 下段:%)					
	人数	23	20	22	17	56
	各年度看護職員数に占める割合	20.0%	15.6%	20.8%	16.5%	41.2%
	10年以上～20年未満(単位 上段:人 下段:%)					
	人数	7	8	8	4	12
	各年度看護職員数に占める割合	6.1%	6.3%	7.5%	3.9%	8.8%
	20年以上～30年未満(単位 上段:人 下段:%)					
	人数	1	2	2	0	1
	各年度看護職員数に占める割合	0.9%	1.6%	1.9%	0.0%	0.7%
	30年以上(単位 上段:人 下段:%)					
	人数	1	2	2	2	0
各年度看護職員数に占める割合	0.9%	1.6%	1.9%	1.9%	0.0%	
定年による退職(単位 上段:人 下段:%)						
人数	10	6	8	5	3	
各年度看護職員数に占める割合	8.7%	4.7%	7.5%	4.9%	2.2%	

※1:「全看護職員数」は各年度4月1日時点での人数とする。

※2:「各年度職員数」は各年度4月1日時点での在職者(新採用者含む)に各年度内の中途採用者数を合計した人数とする。

*年度ごとの退職者データは、年度途中の退職者数、年度末退職者数を合計した各年度3月31日時点の人数とする。

ただし平成23年度のみ3月1日時点の退職予定人数とする。

*産休、育児休業中の退職者は上記データから除く。

本プロジェクトは、大学病院看護部単独ではなく、保健学科看護学専攻と連携して推進する事業であり、看護基礎教育課程から臨床現場へ入職するまで連続性のある教育システムや生涯に亘るキャリアパスを開発することは、学生時からの長期的キャリア形成の動機づけ、質の高い医療従事者育成への寄与に繋がる。事業として取り組んでいる教育指導者（実習担当指導者、教育担当指導者、教育指導者）育成では、保健学科教員と協同して開催する育成研修により臨床看護職員に教育指導力を実践的に修得させ、指導者としての資質を向上させている。

教育指導者は、身につけた教育指導力を、看護基礎教育課程で講義や演習を担当することで実践的に研鑽させており、臨床現場と看護基礎教育課程の組織横断の育成取組みである。また、看護学生にとって、臨床実践で活躍する教育指導者の姿は、臨床看護師としてのキャリアモデルにもなりうる。4年制大学化した平成18年度以降の九州大学医学部保健学科看護学専攻から、自大学病院への就職者数は、年々上昇しており、平成22年度には卒業者の半数以上を占め、直近の平成23年度の進路予定では55.9%を占めている。本取組み事業により、育成された教育指導者効果が、看護学生の進路先選択にも影響を与えていると思われ、持続的な取り組み継続が必要である。

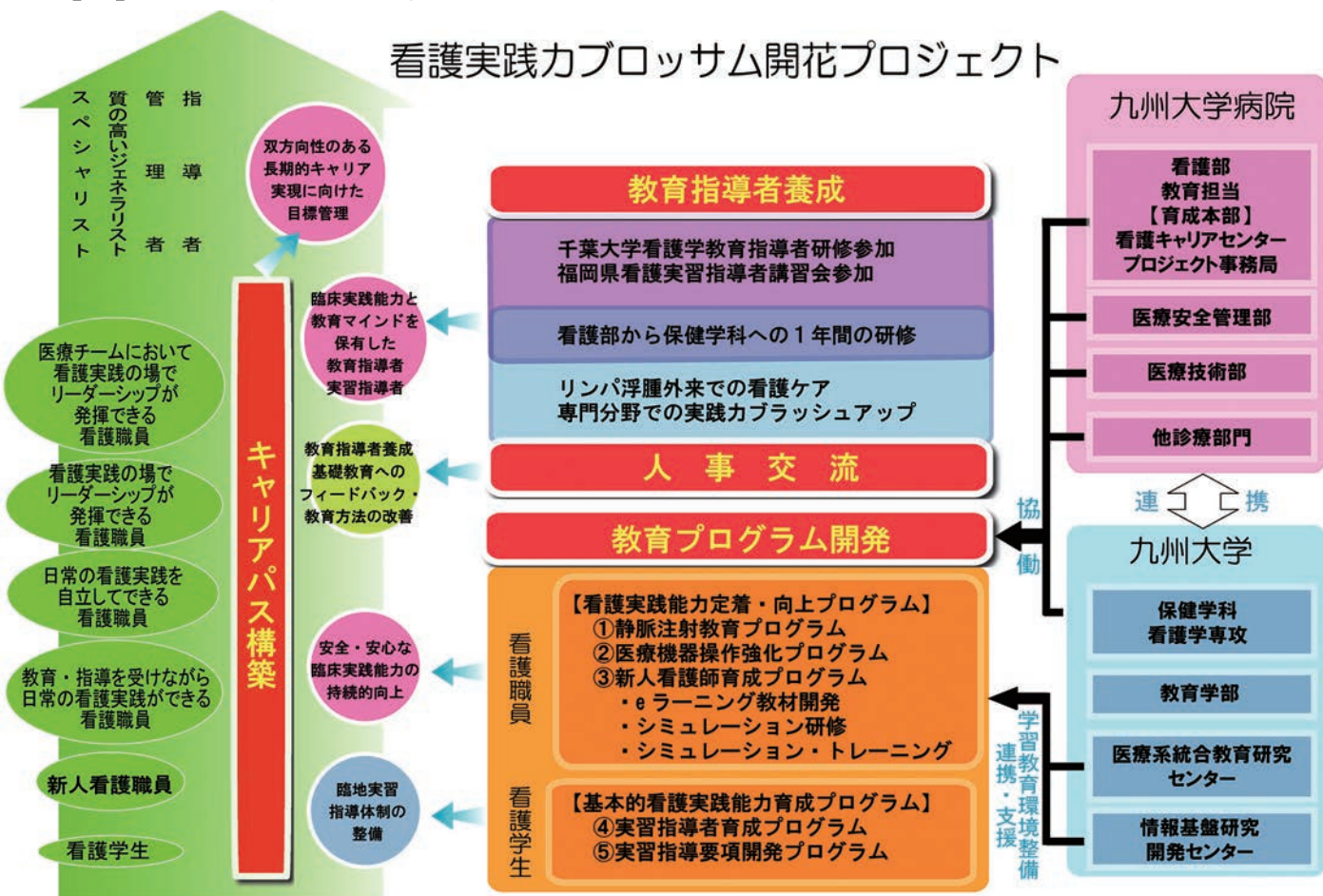
表 九州大学医学部保健学科看護学専攻卒業後進路

		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	
保健学科卒業生数		73	81	75	76	67	68	
卒業後進路	九州大学病院への就職							
	人数	26	35	35	36	35	38	
	卒業生数に占める割合	35.6%	43.2%	46.7%	47.4%	52.2%	55.9%	
	九州大学病院以外へ就職							
	人数	45	30	36	27	28	27	
	卒業生数に占める割合	61.6%	37.0%	48.0%	35.5%	41.8%	39.7%	
	進学者数							
	人数	2	5	4	2	5	1	
	卒業生数に占める割合	2.7%	6.2%	5.3%	2.6%	7.5%	1.5%	
	その他(看護師や助産師、保健師以外の職種に就職、または進路不明者)							
	人数	0	11	0	10	0	2	
	卒業生数に占める割合	0.0%	13.6%	0.0%	13.2%	0.0%	2.9%	

*平成23年度進路は平成23年2月28日時点での内定者数とする。

【2】プロジェクトの目的

看護実践カブロッサム開花プロジェクト



看護実践カブロッサム開花プロジェクトでは、九州大学病院看護部と九州大学医学部保健学科看護学専攻が連携し、教育プログラムや教育体制を開発・整備することで、看護学生の看護実践能力の質を保証し、看護職員の看護実践能力の質の持続的な向上を図り、生涯を通じて看護職として活躍できるよう、キャリアパス構築を支援する。

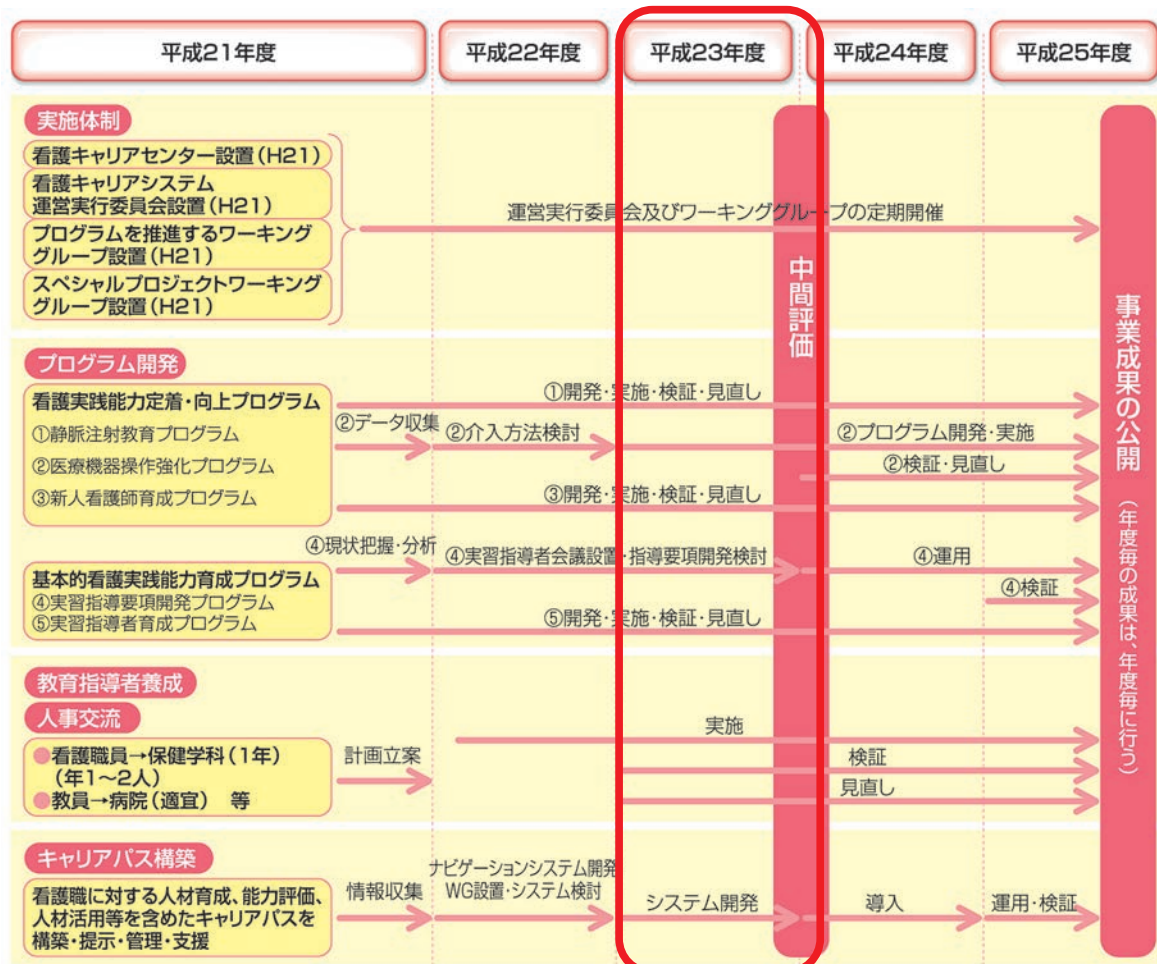
また、看護部職員と保健学科教員を相互に研修させる人事交流や教育連携体制を整備することにより、それぞれが教育的に補完しあい、それぞれの所属場所における実践的で教育的な関わりのできる人材の養成を目指す。

具体的には、急性期の医療を担う医療従事者として、静脈注射や身体侵襲の大きな医療機器（輸液ポンプ・シリンジポンプ・レスピレーター）操作など、即効性の高い薬剤投与方法を用いて看護師が実施する看護業務の質を組織的に担保する教育プログラムを開発・実施することで、安全で安心な医療を行う看護師の看護実践能力の持続的な向上を図り、「IV ナース」や「輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者」といった可視化できる成果として育成する。看護基礎教育課程の学びと臨床現場で求められる看護実践力乖離によるリアリティショックや、臨床での教育指導者にかかる多大な負担が問題となっている新人看護師育成においては、新人看護師に求められる看護実践能力を段階的に修得できる看護技術実践研修と同期看護師同士が悩みを共有し、ストレスマネジメントを学ぶフォローアップ研修を盛り込んだ新人看護師育成プログラムを構築し、1年目看護師に求められる看護実践能力の定着と大学病院看護師に求められるキャリア像形成を支援する。特に教育プログラム開発では、eラーニング教材の開発やシミュレーション・トレーニングを提供し、集合研修と自己研鑽をバランスよく整備し、大学病院でチーム医療を提供する一員として自律した専門職業人として自ら成長できるよう学習環境やプログラムを整備し、活用を進めている。

本プロジェクトは、自律した看護職従事者として、個々の看護職員のキャリア構築支援を行うとともに、高度で先端的な医療を担う高い看護実践能力を持った臨床看護師の教育指導力を向上させ、これからの看護を担う看護学生や後輩看護師の指導者、身近な将来キャリア像としてのキャリアパスに貢献する。

具体的には臨地実習の質を向上させるための実習担当指導者育成と実習指導要項開発、教育指導者育成、人事交流の事業取組みを通して、臨床看護師の教育力向上を目指している。

本プロジェクトにより「確実な看護実践能力を持つ看護職員」として看護職員1人ひとりが成長した後、「質の高いジェネラリスト」「スペシャリスト」「看護管理者」「看護教育者」、地域や海外、生活に密着した医療現場など大学病院とは異なるフィールドで活躍するキャリアパス等、自らが志向するキャリアを実現できるよう支援を行い、取組み事業による成果を社会還元するものである。



平成23年度は、「看護師の人材養成システムの確立」事業の中間評価年度であり、平成21年度からの「看護実践力ブLOSSAM開花プロジェクト」取組み事業の進捗状況を客観的に評価される年度となった。そのため、本年度は、過去2か年継続実施してきた教育開発プログラム事業の実施強化を行うと同時に、事業内容を科学的・学術的に分析・評価した。また、準備・計画段階であった医療機器操作強化プログラム事業実践や後輩や看護学生を指導する教育指導力育成に注力し、取組み事業を推進させた。それとともに、本プロジェクトの活動内容や活動により期待される効果・成果を、誰にでもわかりやすいようまとめ、広報活動やプロジェクトの普及に努める。

【3】取組み事業

取組みによる成果：チーム医療の一端を担う高度な技術・知識を持つ看護職員を養成

取組みによる効果：社会の期待に対応した安心・安全な質の高い看護・医療の提供

人材養成システム構築

看護実践カブロッサム開花プロジェクト

1. 教育プログラム開発

- ・看護職の効果的・継続的な看護実践能力の持続的質向上を図る**看護実践能力定着・向上プログラム**
- ・臨地実習における看護実践能力の質向上を図る**基本的看護実践能力育成プログラム**

2. 教育指導者養成 3. 人事交流

- ・看護部と保健学科の連携体制のもと、研修や人事交流で教育原理や教育技法を実践的に学び、臨床における看護学生の実習指導や看護職員の教育指導を効果的に実施する指導者を養成する。

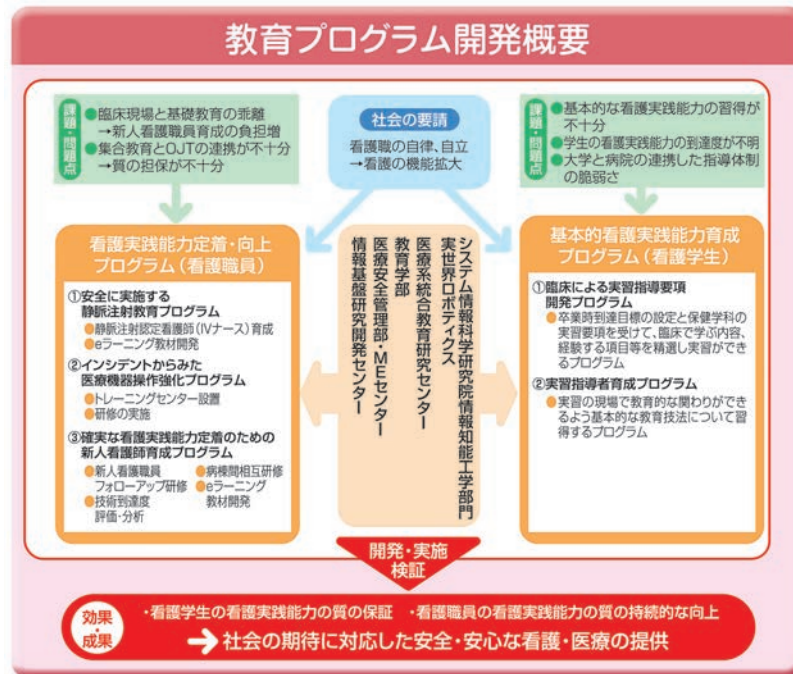
4. キャリアパス構築

- ・看護職員が自らの「目標とする看護職像」を志向し、目標実現に向けて自発的に学び、その履歴を管理するナビゲーションシステムを提供し、キャリアパス構築を支援する。
- ・生涯を通じて看護職が活躍できるキャリアパスを明示する。
- ・ナビゲーションシステムを活用し、組織と個人が双方向の情報共有を行うことで、個人のキャリア構築を組織的に支援する。
- ・育児休業中の看護職員に対する復帰支援サポート体制を整備、提供する。

本プロジェクトでは、上記 4 本柱から構成される取組み事業により、九州大学病院看護部で体系立てた教育プログラムを開発・提供することで質の高い看護職員を養成する人材養成システムを構築する。システム構築により、看護職員の看護実践能力の質向上を図ることで、チーム医療の推進、地域医療への貢献を目指す。次ページからは、各取組み事業概要を一覧に示している。

【4】各取組み事業概要

1. 教育プログラム開発



課題

九州大学病院看護部では、従前より教育担当副看護部長、専従の教育看護師長、副看護師長を中心とした教育体制を整備し、クリニカルラダーを基盤とした看護部院内教育プログラムを提供してきた。しかしながら、集合教育での研修と現場の実践を結びつける継続的かつ学術的な検討を加えた体系的教育システムの確立には至っていない。特に薬剤を直接血管内に投与する静脈注射や身体侵襲の大きな医療機器操作は、他の薬剤投与方法と比較して即効性が高く、用量や操作を誤ると患者の生命を脅かす危険性を包括しているが、日進月歩で高度化が求められる看護業務を安全・安心に提供できる可視化された教育プログラムの開発には至っていない。

取組み事業の目的・狙い

九州大学病院【看護部、医療安全管理部、医療技術部、他診察部門（医師、薬剤師）】と、九州大学【保健学科看護学専攻、教育学部、医療系統合教育研究センター、情報基盤研究開発センター】の多分野多職種が連携して教育プログラムを開発する。開発する教育プログラムは、大学と連携することにより、学術的な検討・検証を行い、看護学生の看護実践能力の質の保証、看護職員の看護実践能力の質の持続的な向上を図るプログラムとして展開する。

教育プログラム開発では看護職員向けの【看護実践能力定着・向上プログラム】と、看護学生向けの【基本的看護実践能力育成プログラム】を開発する。

【看護実践能力定着・向上プログラム】

1. 安全に実施する静脈注射教育プログラム

九州大学病院看護職員の静脈注射の質を保証する看護実践能力の標準・均てん化、成果の可視化を目指す。

2. インシデントからみた医療機器操作強化プログラム

身体侵襲の大きい特定の医療機器（輸液ポンプ、シリンジポンプ、レスピレーター）操作に関する教育研修プログラム、教育学習ツールを開発し、「患者の生命を守る」看護職員の医療機器操作・管理能力の向上・均てん化、成果の可視化を目指す。

3. 確実な看護実践能力定着のための新人看護師育成プログラム

九州大学病院看護部における入職1年目新卒看護職員に求められる看護実践力の効果的修得支援を目指す。

①安全・安心に患者に提供できる基本的看護実践技術を修得させる。

②日常看護業務の中で「患者のアセスメント」「自己の力量判断」「看護ケアの優先順位決定」「他スタッフへの協力依頼」ができる気付き力を育成する。

③主体的な自己学習を支える学習ツールを提供する。

【基本的看護実践能力育成プログラム】

4. 実習指導者育成プログラム

看護部と保健学科・教育学部協働の下、教育原理や教育技法を学んだ臨床における実習指導者を育成する。

5. 臨床による実習指導要項開発プログラム

「実習指導者会議」において、保健学科より示される実習要項を元に、実習指導のガイドラインとなる実習指導要項を開発・導入するとともに、活動を通して実習指導者相互が研鑽され、実習指導者としての資質を向上させる。

【看護実践能力定着・向上プログラム】

1. 安全に実施する静脈注射教育プログラム

平成 23 年度育成対象者 1012 名中 769 名 (76.0%) が静脈注射認定 (通称: IV ナース) 看護師として育成された。(平成 24 年 2 月末日時点) また静脈注射に関する看護実践能力を IV ナースとして可視化できる形で保有した後、60 人の看護職員が活躍の場を大学病院以外へと移行し、社会貢献している。

静脈注射教育プログラムでは、自己学習ツールとして平成 22 年度より「講義内容の e ラーニング教材化」「筆記試験対策模擬試験問題」を、九州大学情報基盤研究開発センター教員と連携して作成し、九州大学 Web 学習システムを通じて提供した。学習ツールは、学習対象者の 9 割が活用している。

学習ツールの一環として作成した「筆記試験対策模擬試験問題」は、項目応答理論を活用して問題精度を向上させた結果、模擬試験問題活用と筆記試験合格には正の相関関係があることが分かり、有効な学習ツールであることを実証した。

問題精度を向上させた「筆記試験対策模擬試験問題」を活用した e ラーニングシステムでの学習ツールは、平成 23 年 12 月に『第 8 回日本 e-Learning 大賞』にて奨励賞を受賞した。

本プログラム提供により、知識修得の向上、静脈注射に対する自信や不安感は統計的にも有意に肯定的変化をもたらしている。また、プログラムにより育成された IV ナースについて、医師からは「教育された看護師が行うので安心して任せられ、患者に向かう診療時間が増えた。」と評価されている。患者さんからは「丁寧な説明と安全な手技で信頼できる」と評価を得ている。

2. インシデントからみた医療機器操作強化プログラム

平成 20 年度～22 年度の ME 機器に関連したインシデントレポートを要因別に分析し、患者の生命に直結している「過量投与」が最も多く発生していることが明らかになった。レポート報告者は経験年数 3 年目以上が過半数を占めていた。看護師経験年数や輸液・シリンジポンプ操作の自信と知識修得度には関連がないことも調査結果より明らかになった。これらの結果を踏まえ、身体侵襲の大きい特定の医療機器 (輸液ポンプ、シリンジポンプ、レスピレーター) 操作に関する医療機器操作・管理能力を周知徹底させる研修を医療機器操作強化 WG で検討し、プログラム開発を図っている。平成 23 年度はプログラムの 1 つとして行う研修を医療機器操作強化 WG とともに検討・企画立案するファシリテーター 7 名と各部署で医療機器操作を指導するインストラクター 40 名を育成した。

3. 確実な看護実践能力定着のための新人看護師育成プログラム

高性能なシミュレーターや、医療系統合教育センターと連携したクリニカルスキルトレーニングセンター等演習教育環境の整備や、情報基盤研究開発センターと協同した九州大学 Web 学習システムを活用した e ラーニング学習環境開発など看護職員の教育環境整備を推進した。

新人看護職員の成長や臨床現場で必要とされる看護技術修得時期を勘案した上で、整備したシミュレーターやクリニカルスキルトレーニングセンターを活用した集合研修を少人数制、実践に近い演習環境で提供することにより、新人看護職員の看護技術修得度が 21 年度、22 年度と比較して向上した。

集合教育の振り返り学習教材として 22 年度に開発した e ラーニング教材を看護実践研修参加前の事前学習教材として活用することで、主体的な学習と集合教育に連続性を持たせ提供した。

1 回の集合研修や部署での臨床実践では修得できない看護技術の補完を目指してプロジェクト専属インストラクターによるシミュレーション・トレーニング (看護技術自主演習) を提供した。トレーニング内容は、九州大学病院看護部看護手順をベースにニーズの高い看護技術、看護ケアを複数のコースで準備した。またトレーニング内容は、参加者や部署の看護師長、副看護師長と相談し、具体的な状況を設定するなど臨機応変に対応し、より看護実践に役立つトレーニングを心がけ提供した。

ポートフォリオを活用した研修履歴管理、目標管理を 23 年度より導入した。ポートフォリオは学習内容や実践の記録を保存し、自己の成長過程を客観的に評価できる資料として残すことができる。研修参加後には研修内容を振り返り、自己の課題を明らかにし、課題解決のための目標設定、部署の先輩からの助言をもとに目的達成を通して自己教育力を高めることを目的に導入した。

【基本的看護実践能力育成プログラム】

4. 実習指導者育成プログラム

臨床において実習指導者になる看護職員は、実習指導者として定期的に集合し、実習指導者としての教育原理や教育技法を学ぶ機会が確保されていなかった。21 年度のプロジェクト開始以降は、保健学科、教育学部教員協働の下、教育原理や教育技法を学ぶ実習指導者研修会を 1 年間を通じて複数回開催した。研修に参加した実習指導者は、教育学的理論を学ぶとともに、実習指導者の体験談、指導者同士のグループ討議を通じて、指導者としての基本的な知識修得を行い、実習指導者像を具体的に描けるようになった。研修参加前に不安や指導者としての役割、自己の役割遂行能力に否定的なイメージを抱いている研修参加者は、1 年間の研修参加と実際の実習指導を体験することで不安が軽減され、任される役割を肯定的に捉え、看護学生の実習指導を効果的に実施できるように変化した。

5. 臨床による実習指導要項開発プログラム

看護部教育担当、実習指導者、保健学科実習指導担当教員で構成した実習指導者会議で検討を重ねた臨床現場での実習指導ガイドラインとなる「実習指導要項」を 23 年 9 月に完成、23 年 10 月からの看護学臨床実習で運用を開始した。運用開始後は、実習指導者会議、実習指導要項開発 WG でその効果、課題を検証し、24 年度版実習指導要項作成の準備を行った。

5 年間の到達目標	<p>【看護実践能力定着・向上プログラム】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 安全に実施する静脈注射教育プログラム 静脈注射教育プログラムに基づき教育された2年目以上の看護職員の80%以上がIVナースとして認定され、安心・安全に実施する静脈注射の質を担保する。 2. インシデントからみた医療機器操作強化プログラム 身体侵襲の大きい特定の医療機器（輸液ポンプ、シリンジポンプ、レスピレーター等）を安全かつ正確に操作できる人材を育成する。 3. 確実な看護実践能力定着のための新人看護師育成プログラム 厚生労働省「新人看護職員の臨床実践能力」に基づいた新人看護職員の1年後の看護技術の到達度評価を行い、プログラム開発以前の新卒採用者と比較して全看護技術項目において到達度が向上する。 クリニカルスキルトレーニングセンターを活用する看護職員が50%以上増加する。 <p>【基本的看護実践能力育成プログラム】</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 実習指導者育成プログラム 病院内外で開催される実習指導者を対象とした研修を通して、教育原理や教育技法を学び、効果的に実習指導ができる実習指導者を養成し、各病棟2名以上配置する。 5. 臨床による実習指導要項開発プログラム 看護部、保健学科看護学専攻、各病棟の実習指導者で構成する「実習指導者会議」において、実習指導のガイドラインとなる実習指導要項を開発するとともに、実習指導者相互の研鑽により実習指導者としての資質が向上する。
事業成果	安全で安心な看護・医療を提供できる確実な看護実践能力を担保された看護職員が養成され、チーム医療の一端を担う専門職として社会に貢献する。

2. 教育指導者養成

課題	臨床現場における指導者役割の多くは、従来、指導者役割を担う看護職員自らが培ってきた看護実践力や、指導を受けた経験則をもとに、後輩看護職員指導や臨地実習指導を行っていた。「教育」についての学術的知識や教育プロセスを学ぶことなく後輩指導業務にあたることは、大きな不安や困難感を抱え、大きな負担となっていた。
取組み事業の目的・狙い	<p>教育原理や教育技法などを実践的に学ぶことにより、臨床における看護実践能力を保有しつつ教育マインドを持った人材を「教育指導者」として育成する。教育指導者養成では、院内外の教育指導に関連した研修を受講することで教育に関する知識を修得させ、臨床現場と教育現場それぞれで講義や演習、指導を行い、教育指導者としての看護実践力を向上させる。</p> <p>看護教育に関する円滑な連携と、看護学生の教育の質ならびに臨床看護力の質の向上を図るため、看護教育運営委員会を設置し、教育支援体制を強化する。定期的な委員会開催により、教育や研修に関する看護職員・教員それぞれの視点からの課題や意見を活発に討議し、交流を図るとともに、効果的な教育体制を整備する。</p> <p>看護部と保健学科看護学専攻が連携して教育指導者を育成することで、看護基礎教育から臨床現場まで連続性のある指導ができる人材を育成する。また、育成された教育指導者が看護基礎教育課程の中で講義や演習を担当、臨床現場での教育指導者として実践活動を重ねることで、指導を受ける看護学生や後輩看護職員にとっては、自分が将来担う教育指導者像を学ぶことができ、キャリアパス構築のロールモデルとなる。</p> <p>本プロジェクトにおいては下記教育指導者を養成する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教育指導者：修士修了の副看護師長等を保健学科への1年間の人事交流に参加させ、保健学科カリキュラム、講義・演習、臨地実習運営方法をTA（ティーチング・アシスタント）等の活動や学習を通じて実践的に学び、教育指導者を育成する ：千葉大学「教育—研究—実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修」に参加させ、教育指導者を育成する。 2. 教育担当指導者：臨床現場で必要とされる看護実践能力と看護基礎教育で習得するその能力の乖離からくる新人看護職員のリアリティショックを軽減させ、新人教育効果を促進させる各部署の新人看護職員育成の中心的役割を担う教育担当指導者を育成する。 3. 実習担当指導者：経験則に基づいた実習指導による指導者不安・負担の軽減と指導者役割を積極的に担い、臨地実習学生理解と効果的臨時実習の学びを支援できる実習指導担当者を育成する。

3 年間の活動成果

1. 教育指導者

3 年間で保健学科への人事交流 2 名、千葉大学主催研修参加 1 名合計 3 名の教育指導者を育成した。人事交流者は、1 年間という長期に亘り、保健学科看護学専攻部門に常駐している。授業や演習、実習運営で学生と直接交流し、学生 1 人ひとりに個別に助言や指導ができる教育指導を TA として実践することで、提出物には表出されない学生の抱える不安や困難感が把握でき、臨地実習参加前の学生の事前学習や準備の状況が理解できている。また、人事交流では上記活動に留まらず、ゼミや委員会・学会に参加することで看護教員との交流も深めている。その結果、看護教員・看護学生両方に臨床現場実践での経験や実態をもとにした相談対応が可能となり、臨床-教育課程の垣根を超えた問題解決の窓口・調整役として貢献している。

また、人事交流活動の中で情報収集した学生の状況を、随時実習担当指導者や実習部署にフィードバックを行ったり、実習指導者と教員の情報共有の橋渡し役を担うことで、効果的な実習運営や基礎教育と臨床現場の乖離を埋める役割として貢献している。

2. 教育担当指導者

保健学科教員と看護部教育部門が連携して立案・実施する「教育担当者研修」を平成 22 年度から開始した。研修には、各部署の教育担当副看護師長が研修を受講し、平成 22 年度～23 年度までの 2 年間で合計 51 名の教育担当指導者を育成した。

研修では新卒看護職員の受け入れ前から「基礎教育の理解」、「教育担当指導者の役割」、「職場適応とメンタルケア」、部署での受け入れ態勢の整備など、講義やワークショップを通して理論的に学び、自部署の新人看護職員育成計画作成に役立てた。研修内のワークショップで「新人看護職員看護技術到達度目安」を作成し、九州大学病院看護部新卒看護職員の技術修得指導や把握に役立てている。また、育成された教育担当指導者は平成 22 年度から延べ 35 回、臨床実践の実情を踏まえた講義を行い、教育課程から臨床現場まで継続性のある教育提供を行うとともに、臨床で実際に活躍する身近なロールモデルとして貢献している。

3. 実習担当指導者

保健学科・教育学部教員と協同で「実習指導者研修会」を実習指導者役割を初めて担う看護職員を対象に実施し、3 年間で 100 名の実習担当指導者を育成した。研修参加により、実習担当指導者の実習指導に関する基礎的知識、指導技術が有意に向上し、効果的な実習指導に貢献している。また、研修の中で行われる実習指導者体験談やグループワークによる交流を通じて指導者としての相互研鑽が図られ、実習担当指導者としての資質向上をもたらされ、指導者役割に対する漠然として不安や負担感が有意に減少し、自信をもった実習指導を行える指導者として活動している。また、平成 23 年度は育成された実習担当指導者 5 名が学部での講義を担当した。

5 年間の到達目標

1. 教育指導者

- 看護部から保健学科看護学専攻への 1 年間の研修に 5 年間で合計 6 名以上参加させる。
- 千葉大学「教育-研究-実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修」に年間 1 名を参加応募する。
- 福岡県主催の実習指導者講習会に年間 2～3 名を推薦する。

2. 教育担当指導者

- 保健学科教員と看護部教育部門が連携して「教育担当者研修」を立案・実施する
- (新規目標) 教育担当指導者を平成 24 年度～25 年度の 2 年間で 10 名育成する。

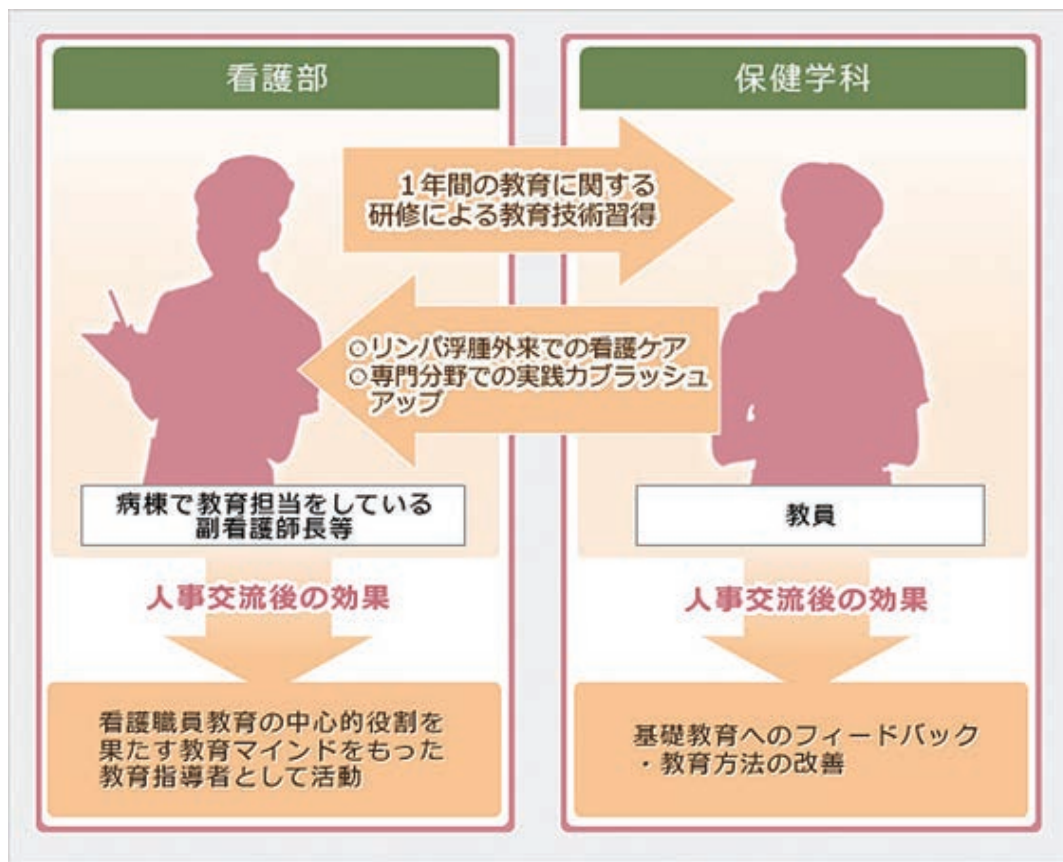
3. 実習担当指導者

- 保健学科・教育学部教員と協同で実習指導者研修会を定期開催する。
- (新規目標) 実習担当指導者を平成 24 年度～25 年度の 2 年間で 40 名育成する。

事業成果

優れた教育学的知識をもった教育指導者を臨床現場に増やし、教育指導者として後輩や学生指導の実践活動を通してメンターとしてのキャリア像を身近に示す。臨床現場での実践と教育指導者としての人材育成・実践活動が並行して行える育成体制を系統立てて構築する。

3. 人事交流



課題

従前より、九州大学病院看護部看護職員が、保健学科看護学専攻教育科目の中で、専門分野での臨床実践者として1コマ講義を行う交流は行っていた。しかし、保健学科看護学科教員の看護実践能力向上や看護学科で講義を行う看護職員の教育者としてのキャリアを系統立てて支援する交流体制は整備していなかった。

取組み事業の目的・狙い

臨床で直接看護を実践する看護職員の弱みである学生指導のための系統的な教育技術知識、保健学科看護学専攻教員の弱みである現場の臨床看護実践能力等、双方の弱みを補い、教育に関する看護実践能力強化を図る人事交流を実施する。教育支援体制強化・看護教育に関する円滑な連携と看護学生の教育の質ならびに臨床看護力の質の向上を図るため設置した看護教育運営委員会で、人事交流の目標達成度や満足度状況を把握し、必要に応じて人事交流内容の見直しを図ることで、系統立てた人事交流を継続的に実施する。

人事交流として下記内容に取り組む。

1. 看護部から保健学科看護学専攻への人事交流

看護部からは、1年間の教育に関する研修を行い、教育現場で教員とともに活動することを通して、教育技術を修得する。

2. 保健学科看護学専攻から看護部への人事交流

保健学科看護学専攻教員が自分の専門とする分野の研修を行い、看護実践能力のブラッシュアップを図り、看護基礎教育にフィードバックする。また、リンパ浮腫外来にて、資格を有する教員が臨床看護職員とともに看護ケアを提供する。

教員の人事交流は、教員自身の看護実践能力のブラッシュアップとともに、ともに働く臨床看護職員の専門知識や技術の看護実践能力の向上に寄与する。

3 年間の活動成果

1. 看護部から保健学科看護学専攻への人事交流
 保健学科看護学専攻教授立案の人事交流研修プログラムに基づき、看護部職員の1年間の人事交流に平成22年度から本年度まで合計2名を参画させた。人事交流者は、看護基礎教育の運営及び看護学生を取り巻く学習環境等を理解する講義や、またTA（ティーチング・アシスタント）や実習を担当し、実践的に教育技法を習得する。また、教員の行う講義・演習・実習指導を一部担当することで看護基礎教育課程や看護学生の理解を深め、交流後の臨床における看護学生や看護職員養成の教育力を向上させている。また、保健学科へ常駐することにより、看護教員や看護学生と交流を深め、臨床現場と教育課程を繋ぐ窓口として継続教育に貢献している。

2. 保健学科看護学専攻から看護部への人事交流
 保健学科看護学専攻教員のリンパ浮腫外来での活動では、平成22年度から23年度の2か年間で合計24日間、臨床看護職員と協働し、看護ケアにあたっている。活動では、看護ケア提供に留まらず協働で治療方法を決定するなど、より質の高いリンパ浮腫外来での看護ケア提供に貢献している。また、看護ケアに留まらず、研究分野についても協同研究を行うことで、看護ケアの科学的根拠・視点からの振り返りなど、臨床看護職員の研究に関する看護実践能力の向上に寄与している。

教員の臨床におけるブラッシュアップ研修では、延べ9人、67日間の各専門分野における臨床研修に参加した。ブラッシュアップ研修では、目的に掲げている教員の看護実践能力向上の後に、教育課程において学生にその成果をフィードバックし、教育内容の最新化、実習内容の精選化、臨床実践に即した看護研究指導等の看護基礎教育の質向上に貢献している。研修に参加した教員は単年度に留まらず、継続的な研修参加に意欲的であり、持続的な人事交流体制が推進されている。

また、人事交流体制が活発化したことにより、看護研究についての連携強化として教育研究推進WGを立ち上げ、看護部と保健学科の看護研究に関する指導や相談についても検討を行った。連携体制を明確にすることで、副次的に臨床現場の研究に対する教員の指導も促進され、平成23年度には、8件の臨床看護師による看護研究に携わっている。

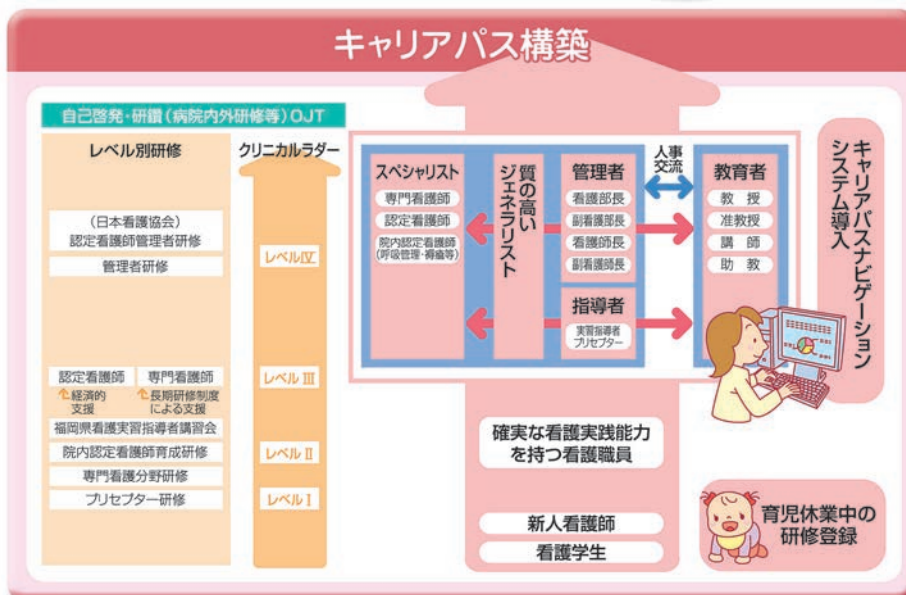
5 年間の到達目標

1. 看護部から保健学科看護学専攻への人事交流
- ・5か年で6人以上を研修参加させる。保健学科で講義をする看護職員が30%増加する。
 - ・（新規目標）看護職員の保健学科での講義や演習などを行う人事交流を平成24年度～25年度の2か年で30名程度参画させる。
2. 保健学科看護学専攻から看護部への人事交流
- ・保健学科教員の定期的な臨床でのブラッシュアップ研修を計画・実施し、看護基礎教育に活用する。
 - ・（新規目標）自大学看護学教員に留まらず、他大学の教員も含め、ブラッシュアップ研修に平成24年度～25年度の2か年で16名程度参加させる。
 - ・特定の資格を持つ教員によるリンパ浮腫外来での看護ケア提供を実施し、看護基礎教育に活用する。

事業成果

看護部職員と保健学科看護学教員を一定期間人事交流させ、それぞれが自分の役割やスキルの重要さに気づき、教育者としての資質をレベルアップさせる。人事交流での学びを教育現場、臨床現場での教育にフィードバックすることで、教育の質向上に貢献する。

4. キャリアパス構築



課題	九州大学病院看護部では、クリニカルラダーシステムを基盤とした看護職員の看護実践能力の明確化、実践能力の向上を目指し、人材育成、キャリア開発支援を行っている。しかし、「教育」「研究」「診療」「地域社会貢献」を使命とする大学病院として、1,000人以上の看護職員を包括したキャリア支援体制の構築には至っていない。
取組み事業の目的・狙い	<p>看護職員1人ひとりが、看護職としてのキャリアをスタートさせ、確実な看護実践能力を持つ人材へと成長した後、「質の高いジェネラリスト」「スペシャリスト」「看護管理者」「看護教育者」として従事し、社会への能力を還元できるよう、学生時から臨床看護職員まで連続性のある系統立てられたキャリアパス構築を支援する。</p> <p>キャリアパス構築を支援するため、看護職員1人ひとりが確実な看護実践能力を獲得し、自己の目指すキャリア構築に向けて目標管理、自己実現を支援するキャリアパスナビゲーションシステムを開発する。</p> <p>開発するキャリアパスナビゲーションシステムは下記内容に取り組む。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. キャリアナビゲーションシステム開発 <ol style="list-style-type: none"> 1,000人を超える看護職員全員の看護実践能力、キャリアを一元管理でき、システム上で管理されている情報が個人と看護部双方向での共有ができるシステムを導入する。 2. キャリアパス構築支援 <p>生涯にわたり、看護に携わった活動を継続できるよう、自分が培ってきたキャリアの証明となる資格取得や研修参加履歴、教育・研究履歴や、「自分が目指すキャリア像」実現に向けた目標管理や中・長期キャリア計画が管理できるシステム機能を構築し、看護職員1人ひとりのニーズに即したキャリアパス構築支援を行う。</p> 3. 復帰支援 <p>結婚・出産・育児といったライフイベントにより、看護職としてのキャリアを中断しても、安全・安心な看護ケアを提供できる医療従事者として復帰できるよう復帰支援プログラムを開発し、持続的なキャリア形成を支援する。</p>
3か年の活動成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. キャリアナビゲーションシステム開発 <p>キャリアパス構築支援に必要な効率的・効果的なシステムを開発するため、看護部教育部門と各部署を管理する複数の看護部長で構成するナビゲーションシステム開発WGを立ち上げ、開発システムを検討し、平成23年度に一部導入・運用を開始した。</p> 2. キャリアパス構築支援 <p>システム開発時に、実際に各部署を管理する看護師長にニーズ調査を行い、キャリアパス構築支援に必要な機能を洗い出し、各看護職員の培ってきたキャリアを保存するだけでなく、情報を可視化、共有することで、キャリアパス構築支援ができるシステムを実現させた。</p> 3. 復帰支援 <p>直近で育児休業を取得、また育児休業取得後に職場復帰した看護職員を対象に復帰支援プログラムに関するニーズ調査を行った。その結果、復帰支援プログラムとして「最新の医療安全・感染防止」についての情報、「電子カルテの使い方」「看護技術の復習」等、休業中の現場の変化や看護実践能力の補完を行うプログラムニーズが高いことが明らかとなった。結果をもとに、ナビゲーションシステム開発WGでプログラム開発を検討し、本プロジェクトで取り組んでいるシミュレーション・トレーニングやeラーニング教材等を活用した効率の良い技術復習機会の提供や、ニーズに即した情報提供のできるシステムづくりを行うこととした。</p>
5か年の到達目標	<p>キャリアパス構築支援のための環境整備として、本事業取組み以前に看護部で別々に管理・運用されていたクリニカルラダー、研修申し込み管理、看護技術修得度チェック、個人目標などを、院内ネットワーク上で一括管理できるキャリアナビゲーションシステムの開発、キャリアパス明示を行う。システムは、院内・外の研修参加や学会発表履歴を登録し、自らが培ってきた「看護職として歩んだ軌跡」の自己管理ツールとして活用できる。また、院内ネットワークで共有化された看護技術習得度結果から自分の成長段階を数値データとして客観的に確認することや、登録されたキャリアモデルのキャリア形成プロセス（「看護職として歩んだ軌跡」）を参考に、将来なりたい看護職員像を具体的に描き、その実現に向け必要な看護実践能力の向上を計画、実践できる。ナビゲーションシステムで共有した情報をもとに、管理者は、職員1人ひとりの志向するキャリアデザインや看護実践での強み、弱みを把握し、目標実現を支援、弱みを強化する方策を組織的にサポートする。</p> <p>また、地域医療での自己実現をキャリアとして目標としている看護職員にとっては、キャリアパスナビゲーションシステムで蓄積された自己の看護実践能力を客観的に評価、エンプロイアビリティの自己証明として提示することにより、地域医療に移行した際にも看護実践能力の高い看護職従事者として継続した活躍が可能となり、地域医療の質向上への貢献が期待できる。</p>
事業成果	キャリアパスナビゲーションシステムを活用して、看護職員自らが志向するキャリアを実現するために必要な看護実践能力を向上させ、キャリアパスを構築することで、大学病院組織の一員として、質の高い安心・安全な看護の提供に貢献する。

Ⅱ 平成23年度取組みの概要

1. 本年度の取組みの概要

【1】平成 23 年度の目標

本補助事業の本年度の目的は、安全に実施する静脈注射プログラムの継続的推進、身体侵襲の大きい特定の医療機器に関するインシデントの分析調査後の教育プログラムの開発、新人看護師育成プログラムの実施・検証、実習指導要項の開発と一部運用、保健学科との人事交流の継続、ナビゲーションシステム開発・導入・部分運用開始等、昨年度から継続しているプログラムの実施強化と新たな事業の開発と一部運用を行うことで、事業をさらに促進させることを目的とする。

本年度は、当プロジェクトが、文部科学省大学改革推進事業として、大学病院看護部に求められている看護実践能力を醸成する教育体制、教育力、キャリア形成に関するプログラム構築を国民に分かりやすい可視化できる成果を上げ、医療従事者として社会貢献できているか、取り組み開始から 3 か年が経過した中間評価を行う。

1) 実施体制

取組み事業の実施体制は、看護キャリアシステム運営実行委員会の構成員をコアにしたプログラム推進ワーキンググループ（以下、プログラム推進 WG という）を月 1 回開催し、内容・工程・実施方法等各プログラムの開発を行い、上位委員会である運営実行委員会で検討する。検討されたプログラムは、関係部署等と調整し、実施・推進する。また、各プログラム開発を推進するために、看護部、保健学科、看護キャリアセンター構成員が参画する、スペシャルプロジェクトワーキンググループ（以下、SPWG という）をはじめとする 6 つの小ワーキンググループ（以下、WG という）で各プログラムを検討し、活動を促進させる。



2) 教育プログラム開発

<看護実践能力定着・向上プログラム>

(1) 安全に実施する静脈注射教育プログラム

平成 23 年度静脈注射認定教育プログラムの実施

プログラム効果検証のための調査実施

開発した e ラーニング教材の学問的妥当性検証、問題精度の向上

(2) インシデントからみた医療機器操作強化プログラム

医療機器操作強化ワーキンググループの設置

医療機器操作強化 WG での教育研修プログラム、教育学習ツール効果測定的设计

(3) 確実な看護実践能力定着のための新人看護師育成プログラム

平成 23 年度新人看護職員教育プログラムに沿った研修会実施

新人看護職員の看護技術修得度チェック項目、評価基準の改訂

新人看護職員の看護技術修得度チェックの実施（入職時、入職 6 か月後、入職 12 か月後）と修得度結果の分析

e ラーニング教材の継続開発

平成 23 年度シミュレーション研修の企画・立案・開催

シミュレーション・トレーニング（平成 22 年度「看護技術自主演習」を名称変更）の提供
クリニカルスキルトレーニングセンターとシミュレーターを活用

2 年目看護職員（平成 22 年度新人看護職員）の看護技術修得度チェックと部署間研修

新人看護職員を育成する指導体制（プリセプター研修、教育担当者研修）継続実施

<基本的看護実践能力育成プログラム>

(4) 実習指導者育成プログラム

保健学科・教育学部教員協同の実習指導者研修会定期開催による実習指導者育成

(5) 臨床による実習指導要項開発プログラム

実習指導要項の開発と一部運用

3) 教育指導者養成・人事交流

千葉大学「教育-研究-実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修」参加による教育指導者養成

看護部から保健学科への看護職員の人事交流による教育指導者養成

保健学科看護学専攻教員と看護部職員の人事交流

4) キャリアパス構築

キャリアパスナビゲーションシステム開発・導入・部分運用開始

2. 各事業の実施状況と成果

【1】実施体制



概要

は、23年度より新規に設置したWG

本プロジェクト取組み実施体制として、個々の事業取組みをそれぞれで推進させるため、平成23年度より新たに「医療機器操作強化WG」「実習指導者研修検討WG」「実習指導要項作成WG」「教育研究推進WG」の4つのWGを立ち上げた。

プロジェクト目的に沿った各プログラムの効果的な開発内容や実施計画を6つのWGで個別に検討した後、プログラム推進WGでプログラム開発全体を協議、検討した上で実施し、実施結果や効果を検証する。プログラム計画、実施、目標達成度の確認・評価、改善の一連の流れを上位委員会で報告し、学術的な分析や検討について助言を得ている。

次頁からは、看護キャリアシステム運営実行委員会、プログラム推進WG、SPWG開催状況をまとめている。

実施状況

1) 看護キャリアシステム運営実行委員会

看護キャリアシステム運営実行委員会は、年度4回定期開催している。平成21年度10月のプロジェクトスタート時から平成22年度末まで通算6回の委員会開催が終了している。年度途中の委員会開催時には内部評価委員会を、年度末の委員会開催時には内部・外部評価委員会を合同開催している。

以下は、平成23年度初回である第7回委員会開催からの概要をまとめている。

○平成23年5月17日（火）14：00～15：30

第7回看護キャリアシステム運営実行委員会開催

【主な議題】

- ・平成22年度活動報告
- ・平成23年度事業計画、スケジュールの発表



○平成23年9月6日（火）14：00～15：30

第8回看護キャリアシステム運営実行委員会開催

【主な議題】

- ・平成23年度プロジェクト進捗状況、活動報告



○平成23年12月13日（火）14：00～15：45

第9回看護キャリアシステム運営実行委員会
及び内部評価委員会合同開催

【主な議題】

- ・平成23年度プロジェクトの活動報告及び中間内部評価



○平成24年2月9日（木）14：00～15：30

第10回看護キャリアシステム運営実行委員会
及び外部・内部評価委員会合同開催

【主な議題】

- ・平成23年度プロジェクトの活動報告及び内部・外部評価

2) プログラム推進ワーキンググループ

プログラム推進 WG は、毎月 1 回定期開催している。平成 21 年度から 22 年度末まで通算 11 回の WG を開催した。以下は平成 23 年度に実施した第 12 回からの概要をまとめている。

○平成 23 年 4 月 12 日（火）15：00～16：00

第 12 回プログラム推進 WG 開催

【主な議題】

- ・平成 22 年度活動報告
- ・平成 23 年度事業計画、スケジュールの検討
- ・その他（平成 23 年度会議開催計画の発案・検討）

○平成 23 年 6 月 14 日（火）15：00～16：00

第 13 回プログラム推進 WG 開催

【主な議題】

- ・平成 23 年度活動進捗状況報告
- ・その他（次回会議開催日程の報告）

○平成 23 年 7 月 12 日（火）15：00～16：00

第 14 回プログラム推進 WG 開催

【主な議題】

- ・平成 23 年度活動進捗状況報告
- ・その他（平成 22 年度実績調書報告、東京医科歯科大学主催情報交換会開催連絡、次回会議開催日程）

○平成 23 年 10 月 4 日（火）15：00～16：00

第 15 回プログラム推進 WG 開催

【主な議題】

- ・平成 23 年度活動進捗状況報告
- ・その他（平成 23 年度看護実践カブロッサム開花プロジェクト講演会開催（案）連絡、次回会議開催日程の報告）

○平成 23 年 11 月 8 日（火）15：00～16：00

第 16 回プログラム推進 WG 開催

【主な議題】

- ・平成 23 年度活動進捗状況報告
- ・その他（平成 23 年度看護実践カブロッサム開花プロジェクト講演会参加申込状況報告、岡山大学主催ネットワーク強化会議、公開フォーラム開催連絡、フジサンケイグループ主催「eラーニングアワードフォーラム」第 8 回大賞応募、奨励賞受賞報告）

○平成 24 年 3 月 13 日（火）15：00～16：00

第 17 回プログラム推進 WG 開催

【主な議題】

- ・平成 23 年度活動進捗状況報告
- ・その他

次頁より前述実施体制構成メンバーをまとめている。

【看護キャリアシステム運営実行委員会及びプログラム推進WG構成メンバー表】

※プログラム推進WG構成員には下記表の右端に「※」印を示している。

所 属	職 位	氏 名
病 院 看 護 部	委員長 看護部長	中畑 高子 ※
	教育担当 副看護部長	松本 裕子 ※
	教育 看護師長	山崎 雅代 ※
	教育 副看護師長	山口 千夏 ※
	情報担当 看護師長	杉本 明美
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域	副委員長 教 授	川本利恵子 ※
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域 医療系統合教育研究センター	教 授	大池美也子
医学研究院医学教育学部門 医学教育学 医療系統合教育研究センター	教 授	吉田 素文
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域	講 師	中尾富士子 (平成23年12月まで 委員として活動) ※
医学研究院保健学部門 広域生涯発達看護学領域	講 師	藤野 成美 ※
医学研究院保健学部門 広域生涯発達看護学領域	助 教	末次 美子 ※

<プロッサム事務局>

所 属	職 位	氏 名
プロジェクト 事務局	看護師	白井 ひろ子 ※
	看護師	藤野 ユリ子 ※
	看護師	吉川 由香里 ※
	事務員	野上 千穂 ※

<陪席メンバー>

所 属	職 位	氏 名
病院事務部 総務課	課長補佐	岡部 朱美
病院事務部 戦略企画課	係 員	原野 浩
医療系統合教育研究センター	事 務 員	柴田 理恵

3) スペシャルプロジェクトワーキンググループ

プログラム推進 WG の看護部とプロジェクト事務局メンバーを中心に、毎週火曜日午前中に開催している。平成 23 年度より各プログラム開発事業毎に WG を立ち上げたため、この SPWG ではそれぞれの WG の進捗状況について報告を行い、情報共有や意見交換を行った。また、看護部が主体となって行っている「静脈注射教育プログラム」「新人看護師育成プログラム」やプロジェクト全体の広報活動やまとめについては、従来同様に本 WG で具体的検討やプログラム計画の素案を作成し、事業を進捗させた。

平成 21 年度～22 年度までに通算 56 回の SPWG を開催した。以下には平成 23 年度に実施した第 57 回からの概要をまとめている。

回数	日時	開催内容（議題）
第 57 回	平成 23 年 4 月 12 日（火） 11:00～12:15	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 22 年度末取組み事業実績（年度末締め集計データ）報告 ○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○第 12 回プログラム推進 WG 議事次第案検討 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・日本 M&S 学会提出予定抄録案検討 ・平成 23 年度人事交流者報告日日程報告
第 58 回	平成 23 年 4 月 19 日（火） 11:00～12:00	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 23 年度人事交流者紹介・4 月の人事交流報告 ○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○5 月 12 日、17 日開催予定 プロッサムプロジェクト進捗状況報告会タイムスケジュール（案）提案 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・日本看護学教育学会一般演目採用報告
第 59 回	平成 23 年 4 月 26 日（火） 11:00～11:40	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・e ラーニングシステム更新について進捗状況報告
第 60 回	平成 23 年 5 月 10 日（火） 11:00～12:20	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・e ラーニングシステム更新について進捗状況報告 ・各 WG 進捗状況報告 ・5 月 12 日プロッサムプロジェクト進捗状況報告会スライド案検討 ・プロジェクトダイジェスト版配布状況報告
第 61 回	平成 23 年 5 月 17 日（火） 11:00～12:00	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・平成 23 年度調書について検討
第 62 回	平成 23 年 5 月 24 日（火） 14:00～15:06	<ul style="list-style-type: none"> ○e ラーニングシステム更新について検討結果報告 ○平成 23 年度事業進捗状況報告
第 63 回	平成 23 年 5 月 31 日（火） 11:00～12:10	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・「ナーシングスキル」情報収集結果報告 ・日本医療マネジメント学会ポスター案検討 ・全国看護部長会議での情報収集報告
第 64 回	平成 23 年 6 月 7 日（火） 11:00～12:15	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○広報活動状況報告 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・第 13 回プログラム推進 WG 議事次第（案）検討 ・研修医採血演習支援デモンストレーション開催日検討 ・人事交流計画報告 ・採択大学主催情報交換会連絡
第 65 回	平成 23 年 6 月 14 日（火） 11:00～12:00	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○広報活動状況報告 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・「医療現場における教育最前線」受講報告 ・第 13 回プログラム推進 WG 議事進行について報告 ・医療安全管理部よりの e ラーニング協力依頼報告 ・平成 23 年度講演会検討

2. 各事業の実施状況と成果【実施体制】

回数	日時	開催内容（議題）
第66回	平成23年6月21日（火） 11:00～11:50	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・6月16日開催「臨床教育センター研修医採血演習」実施報告 ・採択大学年度末報告書到着報告 ・平成23年度講演会検討
第67回	平成23年6月28日（火） 11:00～11:50	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・日本医療マネジメント学会発表報告 ・日本看護学教育学会交流セッション企画提案 ・平成22年度実績調書案報告 ・平成23年度講演会検討
第68回	平成23年7月5日（火） 14:00～15:15	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・シミュレーター機器の保健学科貸し出し規定書類検討 ・第14回プログラム推進WG議事次第（案）検討 ・「行動変容する研修の作り方・見極め方」研修参加報告
第69回	平成23年7月12日（火） 11:00～11:31	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・第14回プログラム推進WG配布資料（案）検討 ・採択大学主催情報交換会参加内容について報告
第70回	平成23年7月19日（火） 13:00～13:55	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・8月のSPWG開催日程調整 ・採択大学主催情報交換会資料（案）について検討 ・日本医療マネジメント学会ポスター案検討
第71回	平成23年7月26日（火） 11:00～12:20	○平成23年度事業進捗状況報告 ○広報活動状況報告 ○その他 ・平成22年度実績調書再修正報告 ・「アジアメディカルショー」参加報告 ・「教育効果測定に関する研修」参加報告 ・採択大学主催情報交換会資料（案）検討依頼
第72回	平成23年8月2日（火） 11:00～12:05	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・採択大学主催情報交換会資料（案）修正指示 ・プロジェクトダイジェスト版増刷報告 ・プロジェクト予算執行状況報告 ・ホームページアクセス数報告 ・管理学会・教育学会ポスター（案）提示
第73回	平成23年8月23日（火） 10:00～12:25	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・採択大学主催情報交換会参加報告 ・eラーニングシステム更新作業予定連絡 ・平成23年度講演会開催準備進捗状況報告 ・第8回看護キャリアシステム運営実行委員会議事次第・資料（案）検討
第74回	平成23年9月6日（火） 11:00～12:25	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・eラーニングシステム更新作業予定日連絡 ・日本看護学教育学会第21回学術集会報告 ・ホームページアクセス数報告 ・第8回看護キャリアシステム運営実行委員会議事・出欠確認 ・キャリアナビゲーションシステム育児支援ニーズ調査実施計画報告
第75回	平成23年9月13日（火） 11:00～12:00	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成23年度講演会開催準備進捗状況報告 ・日本看護科学学会ポスター（案）提案 ・実習指導要項進捗状況報告 ・次年度学会日程と発表の有無検討

回数	日時	開催内容（議題）
第76回	平成23年9月20日（火） 11:00～12:00	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成23年度講演会開催準備進捗状況報告
第77回	平成23年9月27日（火） 11:00～12:30	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・岡山大学公開フォーラムについて ・第15回プログラム推進WG議事次第（案）検討 ・平成23年度講演会開催準備進捗状況報告 ・国立国際医療研究センター「シミュレーション研修」見学依頼報告
第78回	平成23年10月4日（火） 11:15～12:00	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・ホームページアクセス数報告 ・国立国際医療研究センター「シミュレーション研修」見学日程検討 ・平成23年度講演会ポスター案検討
第79回	平成23年10月11日（火） 10:00～10:45	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成23年度講演会開催準備進捗状況報告 ・プロジェクト予算執行状況報告 ・広報情報お知らせ
第80回	平成23年10月18日（火） 11:00～12:20	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成23年度講演会開催準備進捗状況報告 ・プロジェクト予算執行予定変更報告 ・11月3日岡山大学主催公開フォーラム発表スライド案検討
第81回	平成23年10月25日（火） 11:00～12:20	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成23年度講演会広報・申込み状況報告 ・人事交流追加計画報告 ・予算執行・運用についての事務連絡報告 ・国立国際医療研究センター「シミュレーション研修」視察詳細検討
第82回	平成23年11月8日（火） 13:00～14:10	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成23年度講演会広報・申込み状況報告、事業報告時間配分検討 ・ホームページアクセス数報告 ・11月3日岡山大学主催「ネットワーク強化会議・公開フォーラム」報告 ・第16回プログラム推進WG議事次第（案）検討 ・第8回日本e-Learning大賞奨励賞受賞報告 ・国立国際医療研究センター「シミュレーション研修」視察報告
第83回	平成23年11月15日（火） 13:00～14:00	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成23年度講演会開催詳細検討 ・職務満足度調査結果速報報告
第84回	平成23年11月22日（火） 13:30～16:00	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・職務満足度調査結果続報報告 ・中間評価シート様式質疑検討 ・平成23年度講演会参加申込み状況報告、発表リハーサル実施
第85回	平成23年11月29日（火） 11:00～11:45	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成23年度講演会参加申込み状況報告、開催準備報告
第86回	平成23年12月6日（火） 15:00～15:30	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・第31回日本看護科学学会学術集会発表報告 ・平成23年度講演会開催報告 ・ホームページアクセス数報告 ・第9回看護キャリアシステム運営実行委員会及び内部評価委員会議事次第（案）検討

2. 各事業の実施状況と成果【実施体制】

回数	日時	開催内容（議題）
第 87 回	平成 23 年 12 月 13 日 (火) 11:00～11:48	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・看護部ヒアリング内容について情報共有 ・中間評価シート（素案）検討 ・第 9 回看護キャリアシステム運営実行委員会及び内部評価委員会議事検討 ・採択大学 HP リンク貼り付けについて
第 88 回	平成 23 年 12 月 20 日 (火) 11:00～12:50	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・保健学科主催「看護実践力向上に向けたキャリアパス構築のための講演会」開催について ・中間評価シート（第 2 稿）検討
第 89 回	平成 23 年 12 月 27 日 (火) 10:00～12:00	○検討事項資料確認指示 ○提出用中間評価シート検討
第 90 回	平成 24 年 1 月 10 日 (火) 13:30～14:18	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成 23 年度外部評価委員会開催準備について ・平成 24 年度事業調書（案）作成準備について ・次回 SPWG 開催検討
第 91 回	平成 24 年 1 月 17 日 (火) 14:00～15:30	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成 23 年度講演会質疑回答案検討 ・プロジェクト予算執行状況報告
第 92 回	平成 24 年 1 月 24 日 (火) 11:00～12:00	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成 23 年度講演会質疑回答修正案報告 ・プロジェクト資料（案）検討 ・中間評価決定時期について情報共有 ・外部評価委員会開催・出欠予定報告
第 93 回	平成 24 年 1 月 31 日 (火) 11:00～11:40	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成 23 年度外部評価委員会議事次第（案）検討
第 94 回	平成 24 年 2 月 7 日 (火) 11:00～12:00	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成 23 年度講演会質疑対応進捗状況 ・平成 23 年度外部評価委員会会議資料確認 ・Web 学習システムのバージョンアップについて ・フォーラム等報告
第 95 回	平成 24 年 2 月 14 日 (火) 11:00～12:00	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・年度末報告書完成までのタイムスケジュール確認 ・平成 23 年度予算執行状況報告 ・平成 23 年度会議開催予定確認 ・平成 24 年度プロジェクト外部評価委員の委任について
第 96 回	平成 24 年 2 月 21 日 (火) 11:00～12:15	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成 24 年度学会等発表計画について ・Web 学習システム入れ替えについて ・ホームページでの広報活動について
第 97 回	平成 24 年 2 月 28 日 (火) 11:00～12:15	○平成 23 年度事業進捗状況報告 ○その他 ・年度末報告書原稿案について ・文部科学省報告書類確認 ・平成 24 年度年度計画について ・平成 24 年度教育指導者研修参加者について ・次回会議予定について

回数	日時	開催内容（議題）
第98回	平成24年3月7日（水） 11:00～12:20	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他 ・平成23年度末報告書（案）について ・平成24年度文部科学省提出調書について ・第17回プログラム推進WG開催について
第99回 （予定）	平成24年3月13日（火） 11:00～12:00	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他
第100回 （予定）	平成24年3月27日（火） 11:00～12:00	○平成23年度事業進捗状況報告 ○その他

平成24年度の方向性・課題

毎週1回のSPWGでの事業内容報告や進捗状況確認、月1回開催のプログラム推進WG開催によるプログラム開発内容の検討・実施・改善、年4回の看護キャリアシステム運営実行委員会での開発したプログラム内容の学術的検討・分析への助言を得る体制を継続して実施し、事業を円滑に推進する。

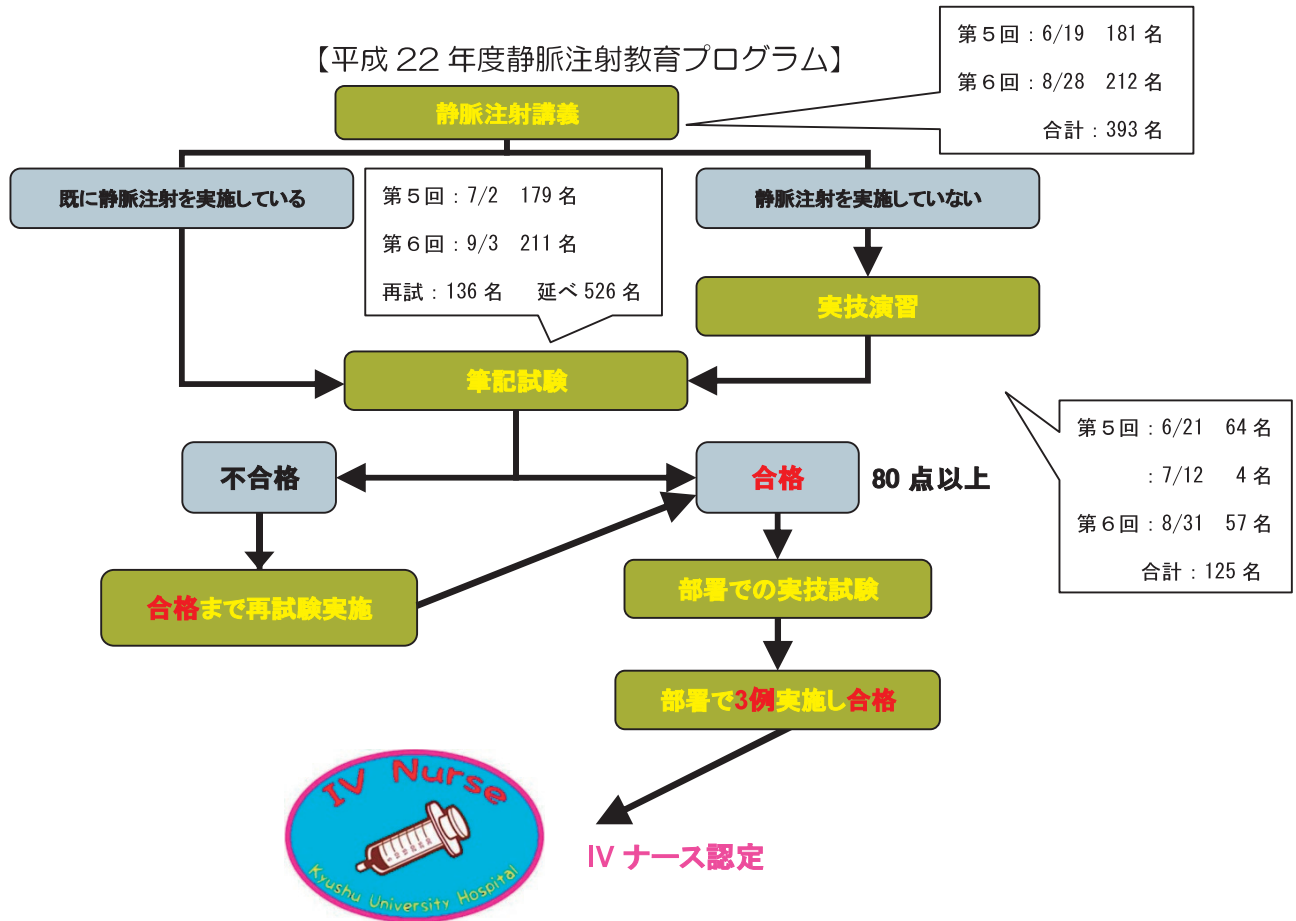
【2】教育プログラム開発

【看護実践能力定着・向上プログラム】

1) 安全に実施する静脈注射教育プログラム

平成 22 年度実施結果・評価

平成 22 年度静脈注射教育プログラムでは、年度 2 回の講義（受講者合計 393 名）、3 回の実技演習（参加者合計 125 名）を開催した。筆記試験には延べ 526 名が受験をした結果、年度末までの IV ナース認定者数は 561 名、IV ナース認定率は 67.9% となり、平成 22 年度の育成目標 60% を達成した。

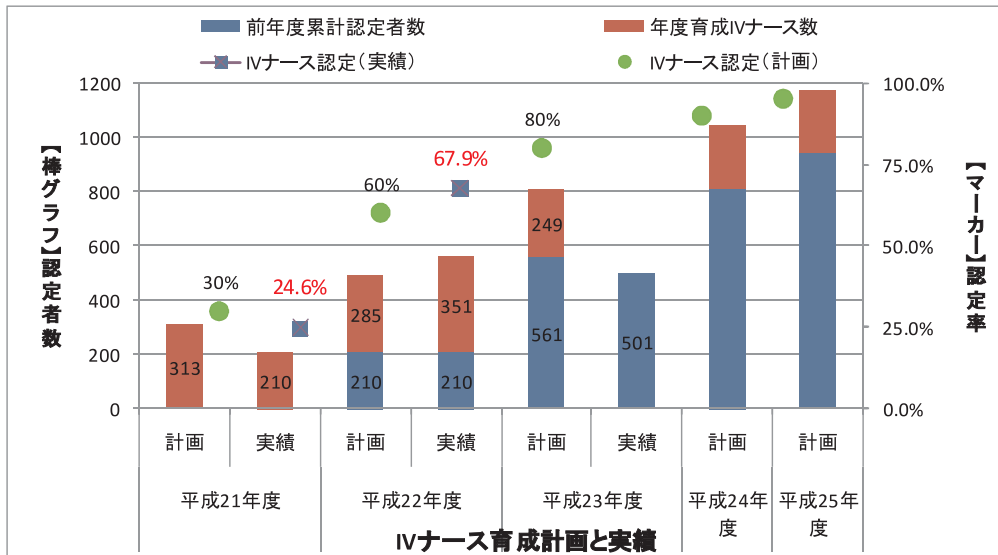


【平成 21 年度静脈注射教育プログラム開催実績】

	講義	演習
第1回	平成 21 年 10 月 9 日 68 名	平成 21 年 11 月 13 日 28 名
第2回	平成 21 年 11 月 9 日 85 名	
第3回	平成 21 年 12 月 18 日 86 名	平成 22 年 1 月 25 日 37 名
第4回	平成 22 年 1 月 22 日 96 名	
合計	335 名	65 名

平成 23 年度実施計画

平成 23 年度からは、どの部署に所属する看護職員であっても、九州大学病院看護職員に必要とされる「成人患者に安心・安全に静脈注射を実施できる知識と技術」レベルを有するように、育成対象部署を全ての部署へと拡大した。平成 23 年度は育成対象者の 80% の認定を目標にプログラムを推進させる。



※：IV ナース育成者数は、年度毎の人数ではなく、平成 21 年度からの累計実績を報告している。平成 21 年度は、22 年度の静脈注射教育プログラム（講義、実技演習、筆記試験）合格者が発生する直前の 7 月末までの認定者数を平成 21 年度の認定者実績として扱っている。

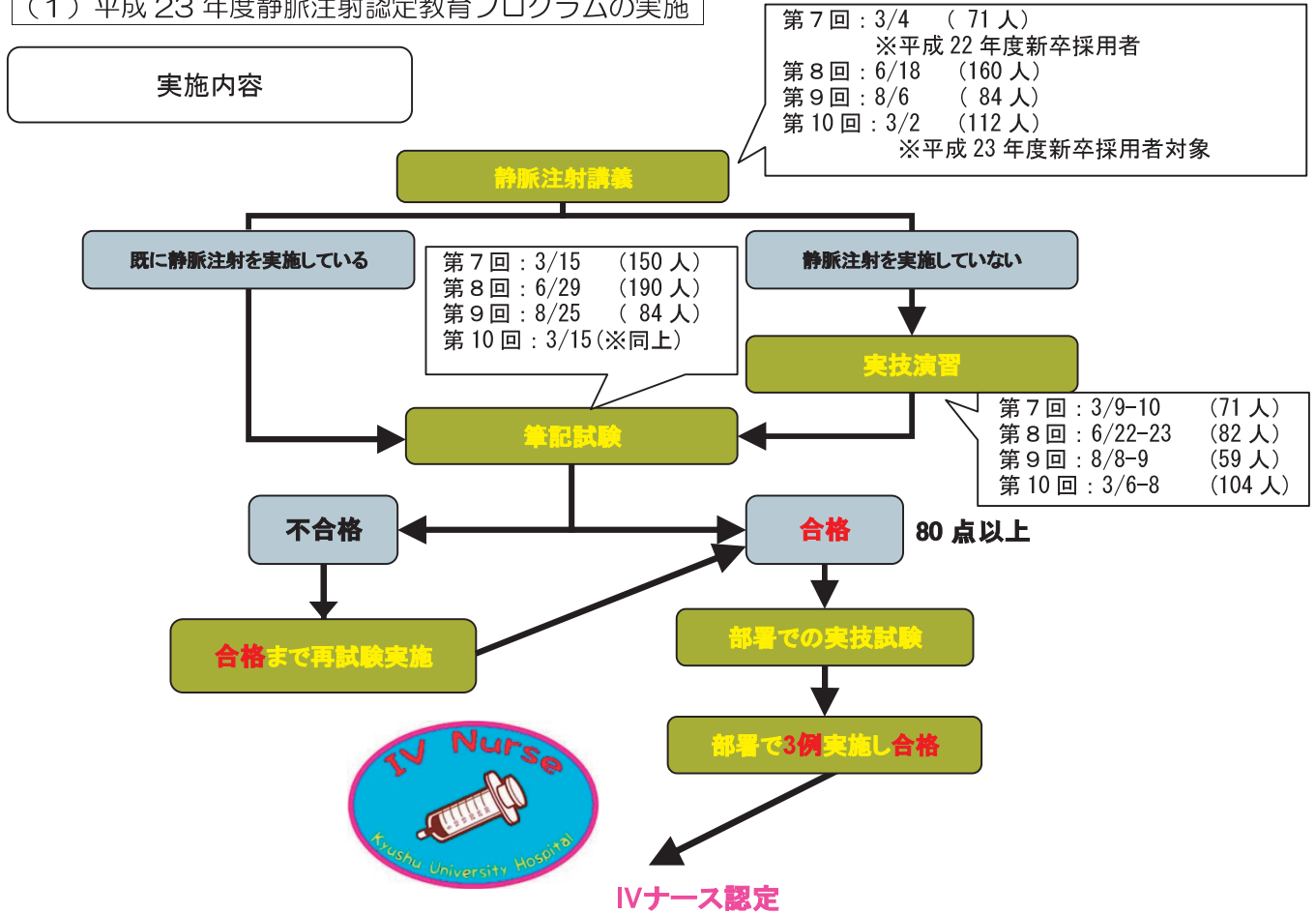
平成 22 年度末では年度目標である 60% を超える 67.9% の IV ナース認定者数（グラフ「IV ナース育成計画と実績」マーカー数値参照）となっていたが、年度末退職者数を精査した結果、平成 23 年度はじめの当院に在籍する IV ナース認定者累計数は 501 人となった。当院で静脈注射を安全・安心に実施できる看護実践能力を IV ナースとして可視化された 60 名の看護職従事者は、大学病院を離れ、活躍の場の地域医療施設等に移行しており、質の高い静脈注射の知識、安全・安心な手技を持って活躍することで、社会に貢献していると思われる。

平成 23 年度静脈注射教育プログラムは、育成予定看護職員数 1012 人中 501 人、認定率 49.5% からのスタートとなり、育成対象者の 80% の認定を目標にプログラムを提供する。

平成 23 年度プログラムでは、具体的に以下取組みを行う。

- (1) 平成 23 年度静脈注射認定教育プログラム（講義・実技演習・筆記試験・実技試験）の実施
- (2) プログラム効果検証のための調査実施
- (3) 筆記試験対策 e ラーニング模擬試験の活用
- (4) IV ナース取得推進者会議設置による育成促進体制の整備

(1) 平成 23 年度静脈注射認定教育プログラムの実施



平成 23 年度成果

平成 23 年度静脈注射教育プログラム実施評価は、以下にまとめている プログラム受講者からの評価 と 目標達成状況 で可視化できる評価としてまとめている。

(1) 平成 23 年度静脈注射教育プログラムの評価 (プログラム受講者アンケート結果)

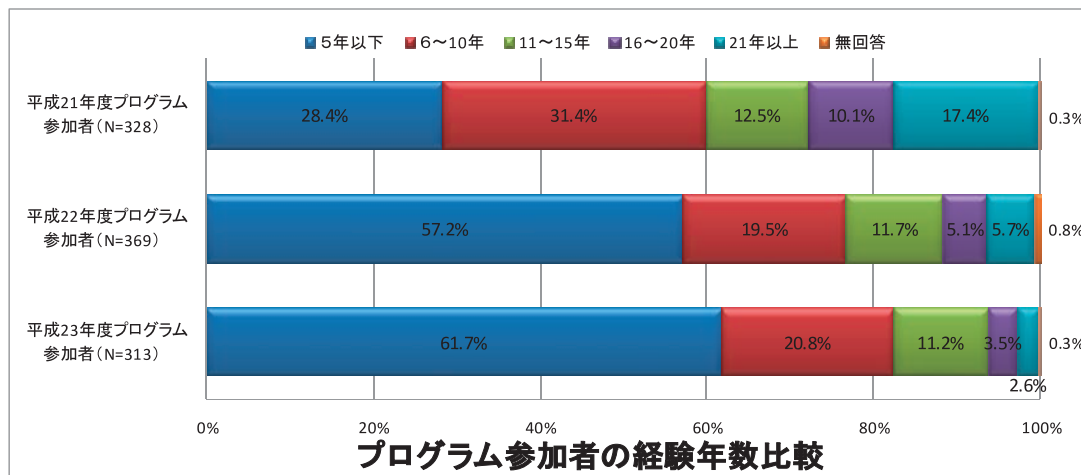
① アンケート調査概要

調査時期	調査対象者	調査回答者		調査方法
		回答率	人数	
講義前	平成 23 年度静脈注射教育プログラム「講義」	99.4%	315 名中 313 名	講義開始前にアンケート用紙を配布、回答後、その場で回収。
講義直後	参加者 315 名	100.0%	315 名中 315 名	講義終了後にアンケート用紙を配布、回答後、その場で回収。

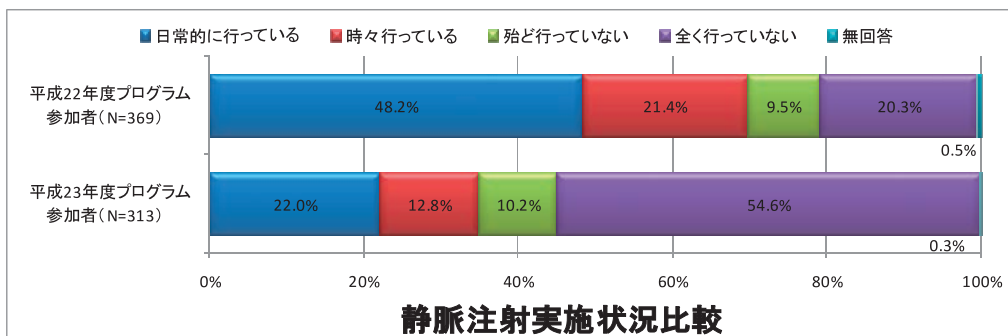
調査時期	調査対象者	調査回答者		調査方法
		回答率	人数	
筆記試験後	「筆記試験」受験者 286名	100.0%	286名中286名	筆記試験終了後にアンケート用紙を配布し、回答してもらい、その場で回収。
実技試験後	「実技試験」終了者 276名※	93.1%	276名中257名	実技試験を終え、IV ナース認定バッチ申請書類提出時にアンケート用紙を配布し、記入後看護部へ提出してもらい、回収。

※平成23年度「実技試験」終了者とは、平成23年3月～平成24年2月までに実技試験を終了したものとす。

②プログラム受講者属性

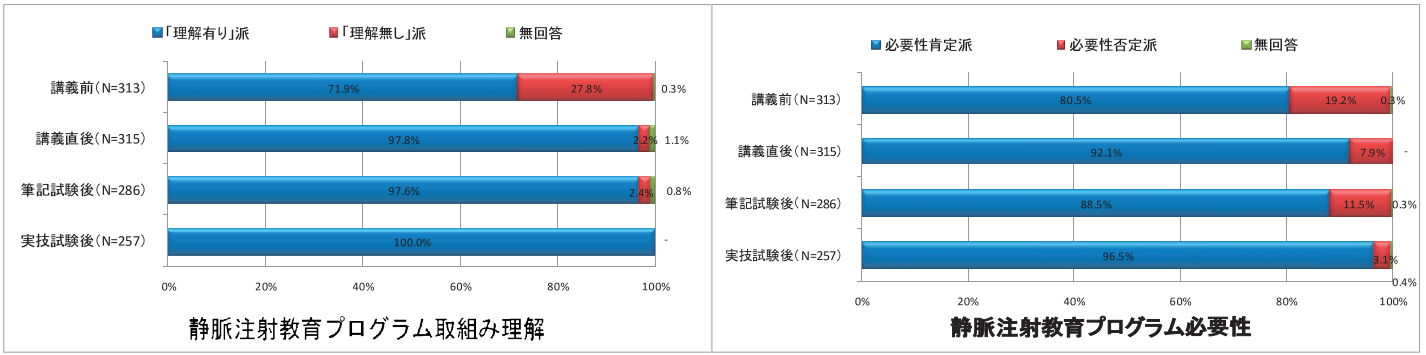


取組み初年度である21年度は、各部署のリーダークラス以上の看護職員がプログラムに優先的に受講していたため、参加者の経験年数が高めだった。平成22年度はIVナース育成が浸透したためか、九州大学病院看護部看護職員の経験年数構成比と一致した。平成23年度は、入社1年目の新卒看護職員のプログラム参加71名（全体の22.7%）の参加により「5年以下」の構成比が61.7%にまで上昇している。



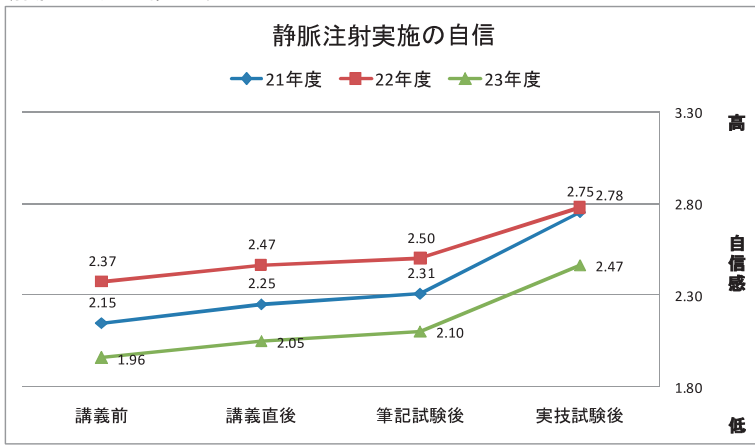
平成23年度プログラム参加者の実施状況では、「全く行っていない」割合が54.6%と半数以上を占めている。本年度より、プログラム対象が全部署へ拡大したことから、業務として静脈注射を実施していない部署からの参加が増え、1年目看護師71名（22.7%）を除いた約3割が業務でも静脈注射未実施者となっている。

③九州大学病院静脈注射教育プログラム取組みへの理解と必要性



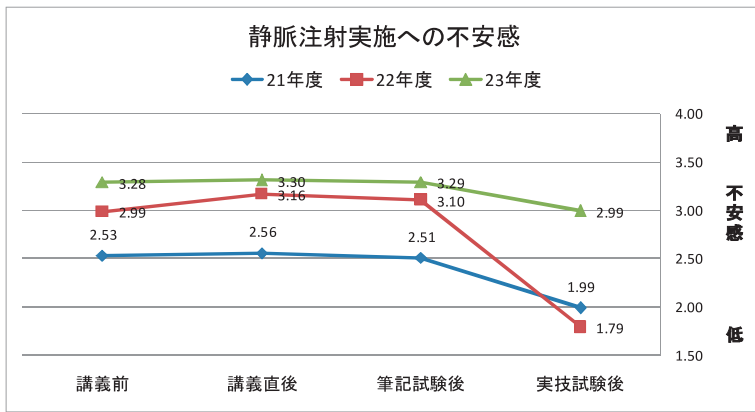
なぜ、静脈注射教育プログラムが「病院の取組みとして行われているのか」、プログラム実施の必要性への理解では、プログラムの工程段階が進むにつれ、**肯定的に評価する受講者**が増えている。

④静脈注射手技自信



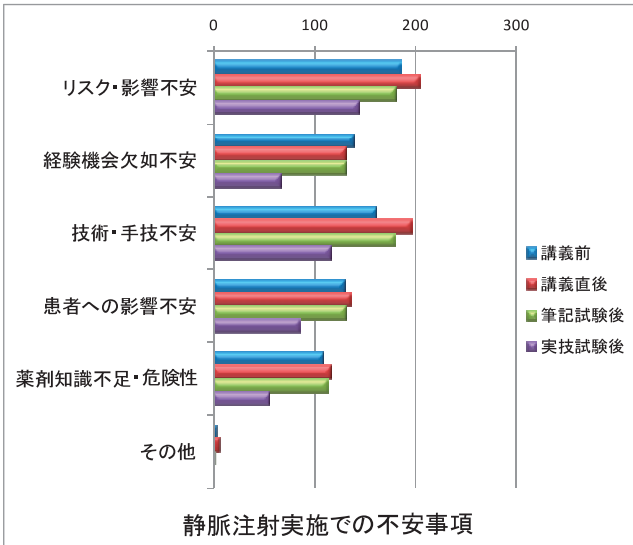
プログラム受講前である「講義前」と全4工程を終え、IVナースとして認定された「実技試験後」を比較すると、全工程を終了した後は、**静脈注射実施への不安感**は低くなり、**静脈注射実施への自信**は高くなっている。

⑤静脈注射実施の不安



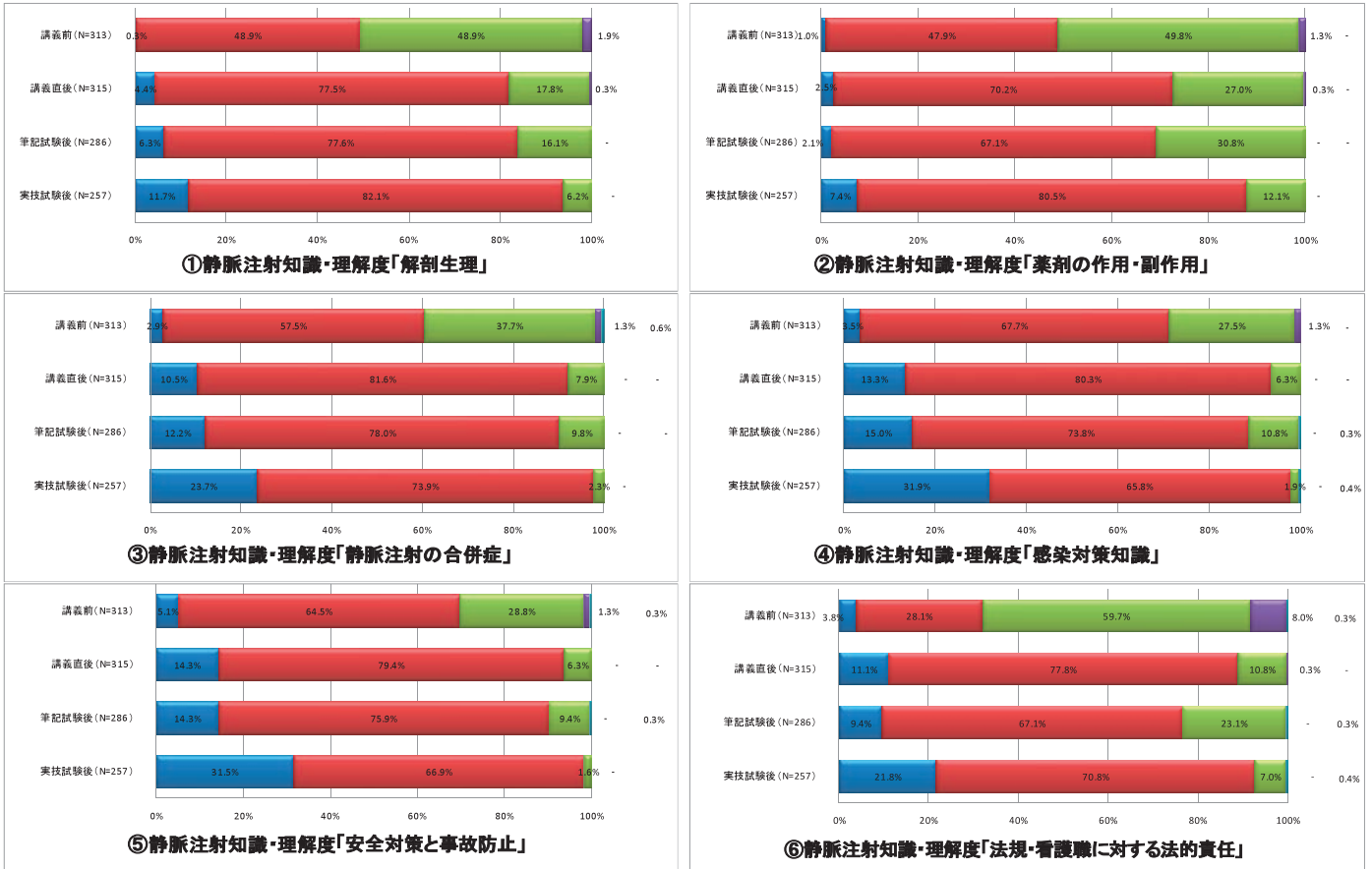
⑥静脈注射実施に関する不安事項

不安を感じる事象では、実技試験終了後では「静脈注射の経験機会がないこと」や「薬剤に関する知識不足・危険性」に関連した不安要因が半減している。
各専門分野の講師による静脈注射に関する講義や九州大学病院看護手順に基づいた手技・手順の確認、評価者による実技評価を受け、IVナースとして認定されることが、静脈注射実施での不安減少に役立っていると思われる。



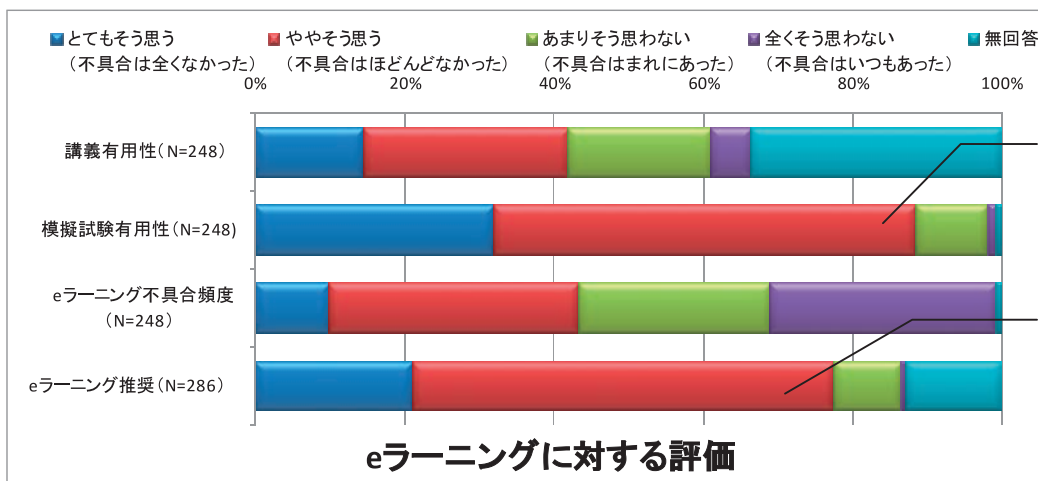
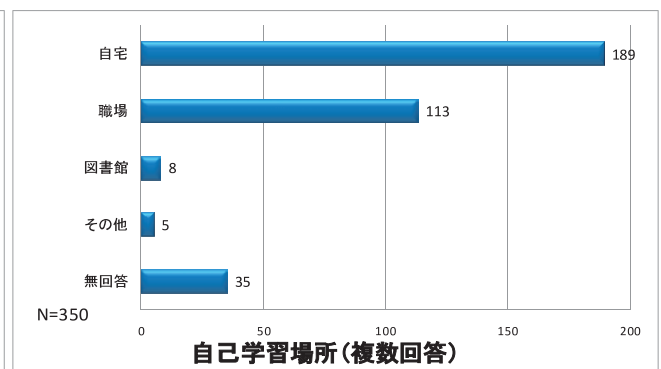
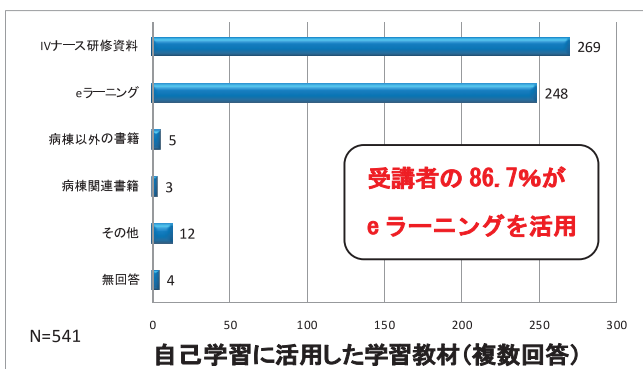
⑦ 静脈注射教育プログラム受講による知識変化

■ 十分にある ■ まあまある ■ あまりない ■ 全くない ■ 無回答



講義による知識変化では、大学病院で特に注力している「感染対策知識」「安全対策と事故防止」の知識修得が高く変化している。

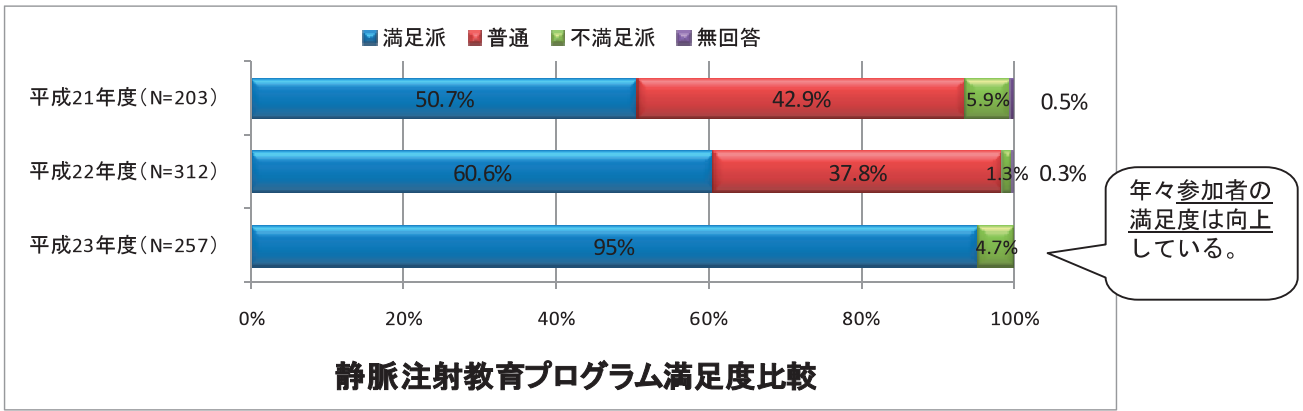
⑧ 自己学習ツール活用状況と評価



模擬試験問題を参加者の 88.3% が「役に立つ」と評価

参加者の 77.3% が「推奨する」と評価

⑨静脈注射教育プログラム満足度推移

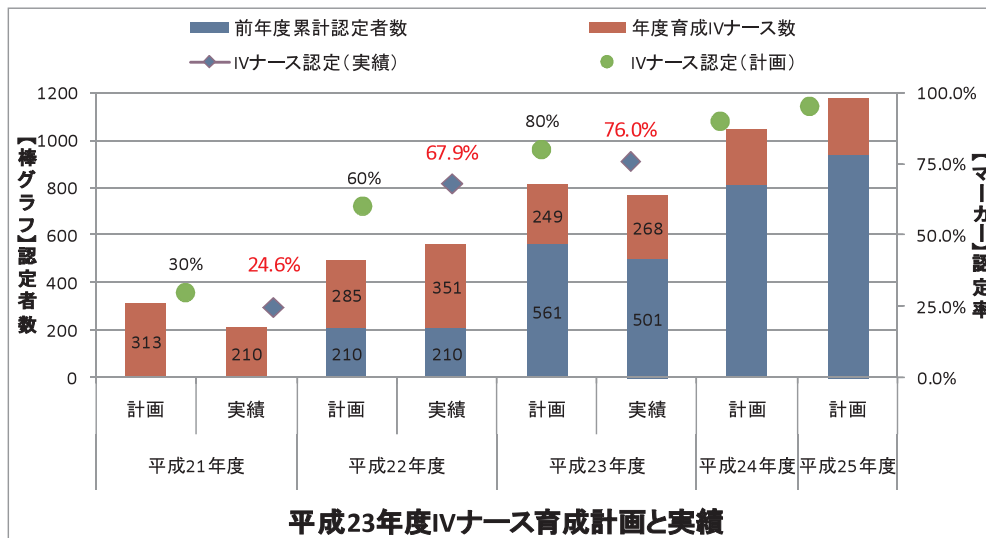


【プログラム評価まとめ】

- ①平成 23 年度静脈注射教育プログラム受講者は、経験年数 5 年未満が 6 割を占めている。またこのうちの 2 割は平成 22 年度の新卒看護職員が占めている。新卒看護職員を除く受講者のうち 31.9%は、業務として静脈注射を「全く行っていない」。
- ②「九州大学病院における採血および静脈注射のガイドラインに沿って静脈注射教育プログラム」が実施されていることについて、講義前には、3 割近くの受講者が理解していなかったが、全工程終了後には、理解していない受講者割合は 20 ポイント以上減少し、プログラムの必要性も肯定的に捉えている。
- ③プログラム前とプログラム全工程終了後では、「不安感」が軽減され、「静脈注射手技への自信」が増える傾向がみられた。各専門分野の講師による静脈注射に関する講義を受け、筆記試験でその知識修得状況を客観的に評価されていること、九州大学病院看護手順に基づいた手技・手順の確認、評価者に実技評価を得ていることが、受講者の自信や安心感に繋がり、静脈注射実施の不安減少と自信獲得に役立っている。
- ④プログラム【講義】受講後には、「解剖生理」「薬剤の作用・副作用」「静脈注射の合併症」「感染対策知識」「安全対策と事故防止」「法規・看護職に対する法的責任」の全領域において、知識修得度が向上している。特に、「感染対策知識」「安全対策と事故防止」の知識修得が高い。
- ⑤筆記試験にむけての自己学習ツールとしては、「研修時資料」を 94.1% (286 名中 269 名) が、「eラーニング」を 86.7% (286 名中 248 名) が活用している。
- ⑥eラーニングを活用した受講者の 8 割が、模擬試験問題の自己学習ツールとしての有用性を評価している。
- ⑦筆記試験受験者の 7 割が、自己学習ツールとして eラーニングを推奨すると評価している。

(2) プログラム目標達成状況

		平成21年度	平成22年度	平成23年度 (2月末日時点)
B	IVナース育成予定看護職員数	852	826	1012
C	目標IVナース認定者数(C=B×D)	255	495	810
D	目標IVナース認定率	30%	60%	80%
E	IVナース認定者数			
	前年度までの取得者数	—	210	501
	新規取得者数	210	351	268
E	累計認定者数	210	561	769
F	IVナース認定率(F=E÷B)	24.6%	67.9%	76.0%
	年度末退職IVナース認定者数	—	60	
	年度末IVナース認定者数	—	501	



平成24年2月末日時点での当院在籍のIVナース育成者数は769名、認定率76.0%となっている。

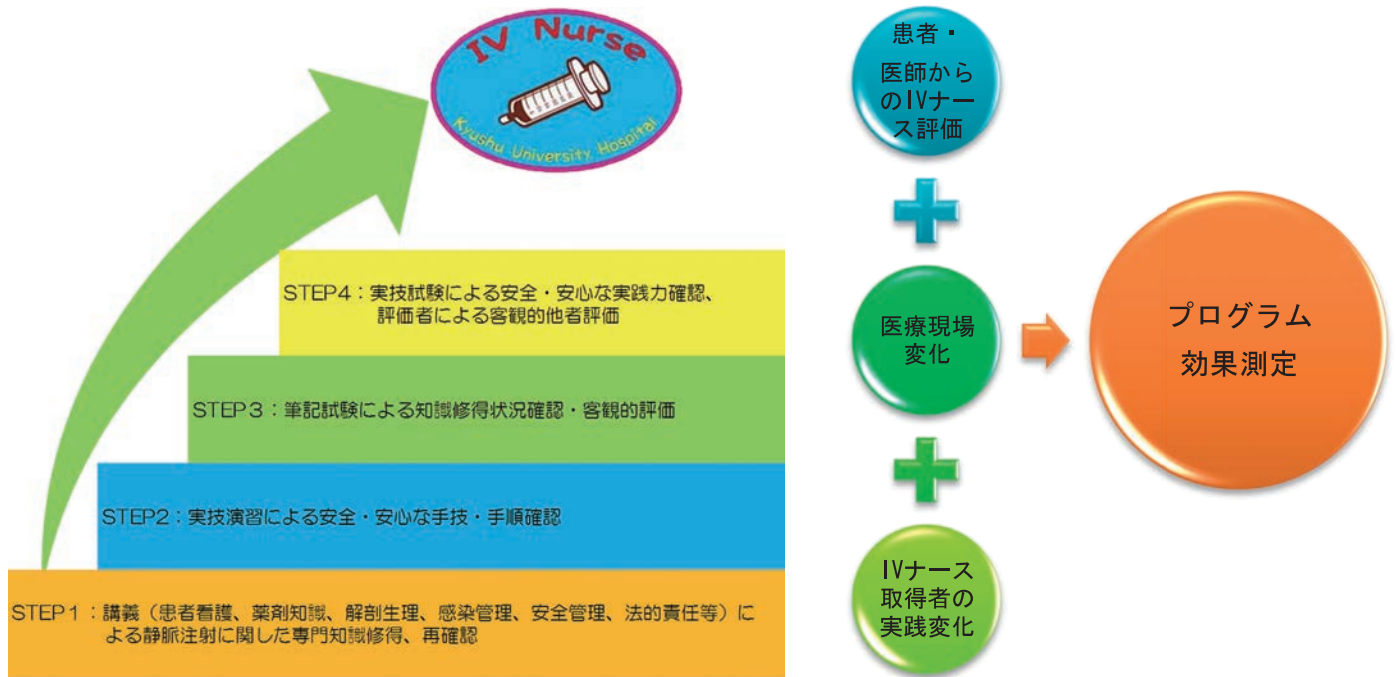
平成23年度は育成対象者のうち80%の認定を目指し、当初年間計画では、年度初めの累計認定者数561名に新規249名がIVナースに認定されると、目標達成が可能となる予定であった。しかし、22年度末に、育成したIVナース60名が退職し、活躍の場を九州大学病院以外へと移行したことにより、平成23年度は49.5%の認定率からスタートした。平成23年度の新規育成目標である249名を超える268名が現在まで育成され、年度末の3月末日までには、目標である80%に至る見込みである。

平成24年度の方向性・課題

平成23年度静脈注射教育プログラムに対する評価をもとに、平成24年度プログラム提供時期、内容を再度検討した上で実施する。

(2) プログラム効果検証のための調査実施

静脈注射教育プログラムでは、下記に示すように看護職員が実施する静脈注射の質を担保するため、4段階から構成される教育プログラムを提供してきた。しかし、平成22年度までの課題として、本プログラム提供により、静脈注射に関する看護師の看護実践能力や現場がどのように変革するのか、また実際の臨床現場において、チーム医療を提供する医師やサービスを提供される立場にある患者さんにどういふふうに評価されているのか等、取組みによる社会貢献度を明示することが求められていた。そのため、平成23年度は次のような学術的検討を行うこととした。



実施内容

IV ナース取得による看護師・病院組織風土変容

1. 調査目的

- 1) IV ナース育成プログラム過程における看護職員の知識と技術の変容の有無について明確にする
- 2) IV ナース育成プログラムによる病棟組織風土変革のプロセスを K. Lewin の変革理論 (changing theory) を用いて明確にする
- 3) 1)および2)の結果から、IV ナース育成プログラムの有効性やプログラム内容の妥当性を検討することで今後の課題を明確にする

2. 調査対象

- 1) 平成23年度にIV ナース育成プログラムを受講予定の看護職員 約50名
- 2) 各病棟のIV ナース取得推進責任者38名と看護師長および副看護師長134名

3. 調査方法

1) 腕モデルを用いた静脈注射手技の評価および質問紙調査

調査対象1)の者に対し、腕モデルを用いた静脈注射の実演および質問紙調査を実施する。看護キャリアセンターにおいて、腕モデルを用いた静脈注射の実演の様子をビデオカメラにて撮影し、「IV ナース育成プログラム」過程の第4段階で使用しているチェックリストを活用し実技の評価を行う。実演後は、静脈注射を実践する上で神経損傷を発生しやすい部位を質問し知識面での評価を行う。実施時期は、プログラム参加前、筆記試験合格後、実技試験合格後、IV ナース認定取得1年後の合計4回を予定している。

2) 組織変革に関する調査

調査対象 2) の者に対し K. Lewin の変革理論の 3 段階に沿って、変革の推進力や抑止力と考えられる「プログラムの必要性の認識や理解、看護師の技術や知識面の必要性、安全な医療の提供、他職種との協働」を構成要素とした 32 項目からなる質問紙調査を実施する。回答は 4 段階で求め、点数が高いほど変革の推進が高くなるように設定し、変革理論の 3 段階に相当すると考えられる時期に調査を実施する。

平成 23 年度成果

4. 調査の進捗状況

1) 腕モデルを用いた静脈注射手技の評価および質問紙調査 (平成 24 年 2 月 29 日現在)

	プログラム参加前	筆記試験合格後	実技試験合格後
参加者(人)	48	11	13

*ビデオデータは現在分析中

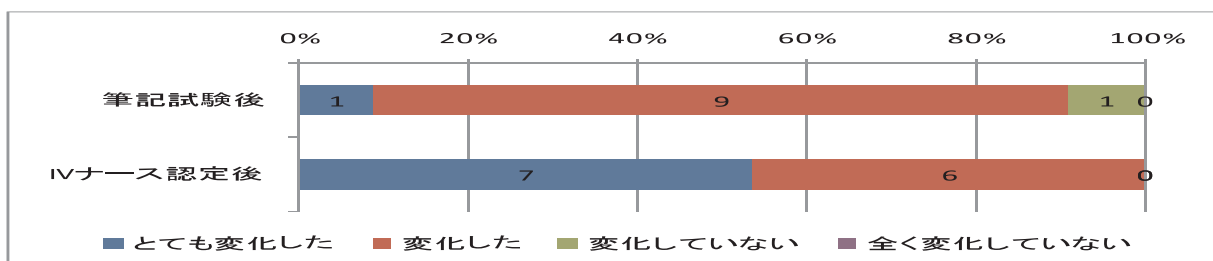
*質問紙調査の結果

静脈留置針に関しては、約 8 割近い者が週に 1 回以上の実施をしており、8 割を超える者が、これまでに数十回以上の経験があると回答している。

《神経損傷部位の正解率》

プログラム参加前	筆記試験合格後	IV ナース認定後
10 名 (20.8%)	7 名 (63.6%)	11 名 (84.6%)

《IV ナース育成研修プログラム参加後の認識や行動の変化》



認定後の群は、5 割が大きな変化を感じており、全員が変化したことを認識していた。

「どのような点でそのように感じたのか、具体的な内容や理由」を自由記述にて回答を求め、記述された内容について、同じ意味のまとまりごとにカテゴリー化を行ったところ、【IV に関する危険性の再確認】【安全で確実な看護行為の定着】【危険部位の回避】【患者へ安心をもたらす】【IV に対する自信】の 5 つのカテゴリーが抽出された。

今後の分析予定

- ① ビデオデータの「チェックリスト」の評価を行い、プログラム進行段階における変化の有無を確認する。
- ② 穿刺部位の変化の有無の解析
質問紙の結果では、危険部位を回避しているという自己評価がなされていたが、実際に危険部位が回避されているのかどうかの確認をする。

2) 組織変革に関する調査

- ① 実施時期 平成 23 年 8 月 5 日～8 月 31 日
- ② 対象者 看護師師長、副看護師長、IV ナース推進者
- ③ 配布数 133 名
- ④ 回収数 129 部（回収率 96.9%） 有効回答 118 部（有効回答 88.7%）
- ⑤ 質問紙内容
 - ・ 属性（部署名、職位、部署の IV ナースの認定取得率、部署において看護職員が IV を実施する件数）
 - ・ 質問項目 32 項目 設問に対し回答者本人の認識と回答者からみたスタッフの認識を質問。
- ⑥ 分析結果

《IV ナース育成プログラムに対する認識》

属性別の比較

	N	本人とスタッフの合計			本人の認識			スタッフの認識		
		平均点	±S.D.		平均点	±S.D.		平均点	±S.D.	
今年度より参加の部署	15	174.21	16.08] *	93.21	8.48	n.s.	80.87	9.07] **
従来より参加の部署	99	187.21	22.78		96.56	12.35		90.54	11.54	
職位別										
スタッフ	22	170.09	6.39] **] **	86.25	3.05] ***] ***	82.68	3.07] *] *
副看護師長	70	187.54	2.13		97.25	1.09		90.29	1.20	
看護師長	22	195.00	4.33		103.13	2.02		92.48	2.45	
IVナース認定取得率別										
約0～20%	13	173.23	4.68	n.s.] *	92.69	2.38	n.s.] *	80.43	2.6] *
約20～50%	18	182.89	2.9		94.05	1.61		88.39	1.74	
約50～80%	52	188.13	3.42		97.40	1.79		91.19	1.72	
約80～100%	30	187.63	4.43		96.52	2.37		90.21	2.23	
看護師による1日のIVの実施件数										
ほとんどない～10件	38	184.31	2.18	n.s.] n.s.]	95.80	1.18	n.s.] n.s.]	88.71	1.15	n.s.] n.s.]
約11件以上	74	199.56	8.58		98.82	3.94		94.58	3.87	

《第1回調査の結果》

- ・ 今まで取り組んできた部署のほうが今年度から取り組んでいる部署より肯定的な認識が高い
- ・ 職位が高い方が肯定的な認識が高い
- ・ IV ナース認定取得率では、スタッフの認識では約 0～20%のほうが、約 50～80%に比べ肯定的な認識が低い。取得率と合計点には弱い相関がある。
- ・ 今年度より参加している部署のうち、手術部は回答者本人とスタッフの認識ともに順位に大きな変化がない。小児科では回答者本人の認識とスタッフの認識には開きがある。南 5-2 は総じて低い。これらの部署のモチベーションをいかに高め維持していくことができるのか、今後の課題と考える。⇒IV ナース取得推進会議の活用

医師・患者からの評価

1. 調査目的

静脈注射教育プログラムにより育成された IV ナースが、臨床実践の場で静脈注射を実施することで医療現場がどのような影響を与えているのか、チーム医療を提供する医師やサービスの受け手である患者からの評価を得ることで、プログラム効果を測定する。

2. 調査対象

- 1) 各部署で実務を行う医師（研修医を含む） 146 名
- 2) IV ナースが静脈注射を実施した患者 113 名

3. 調査時期

平成 23 年 9 月 13 日～10 月 3 日

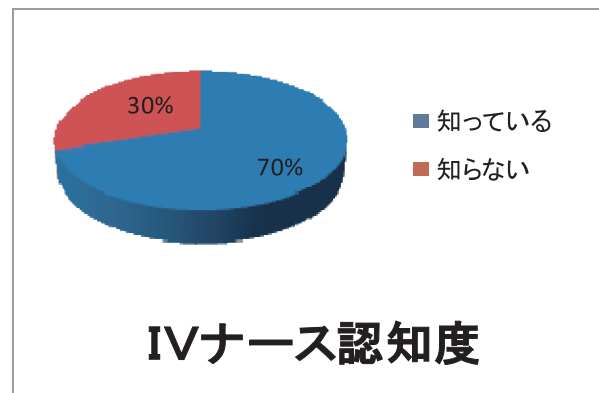
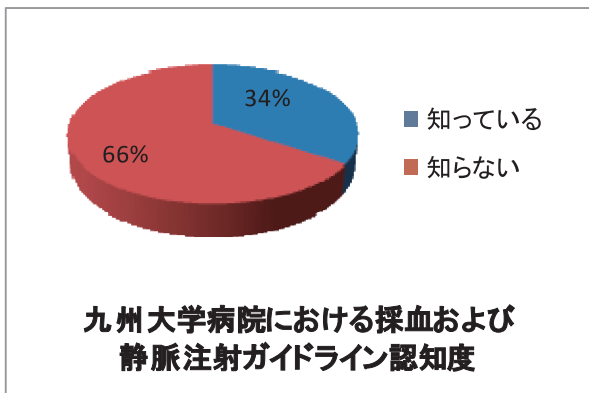
4. 調査方法

- 1)、2) とともに各部署の看護職員が質問紙をもとに聞き取り調査を行う。

5. 調査結果

1) 医師への聞き取り調査結果

①静脈注射教育プログラム浸透状況



静脈注射を看護職員が行うにあたっては、九州大学病院における「採血および静脈注射ガイドライン」の中で、教育等の安全な看護実践体制確立の下、「一定の教育及びトレーニングを受けた看護職員が行うことを基本とする」と明記されている。このガイドラインについて、医師の 66%は「知らない」と回答している。看護職員は、ガイドラインに定められた教育を受けた上で IV ナースとして認定されているが、IV ナース制度の認知度は「知っている」が 70%を占めている。ただし、認識程度については、「制度があることは知っている」というぼんやりとした理解から「静脈注射に関する講義・試験・実技を行い、知識・技術を修得した看護師のことである」という正確な知識まで様々であった。

②IV ナース評価

肯定的評価：127 件

- ・きちんと知識と技術を持った看護師が静脈注射を行ってくれることは、とても助かっている（業務が楽になった）。
- ・処置のために患者を待たせる時間が減るので医師・患者にとっても大変良いことだと思う。
- ・静脈注射の教育プログラムを受けて認定された看護師が静脈注射を実施することは、他の病院ではやってないし、安心して任せられる。
- ・専門知識を身につけ看護業務にあたるようになるので、モチベーションの向上に繋がるのでは。診療のレベル向上にも繋がると考える。
- ・業務を安心して任せられるので、医師にもこういう教育プログラムがあると良い。
- ・法律や院内基準に則って、教育を受け、合格した看護師が実施しているので、業務を任せても安心感がある。IV ナースが IV、ルート確保を行うようになり、時間的余裕もできた。

否定的評価：10 件

- ・手技は慣れれば上手になるので、実技試験を 3 症例以上しないといけないのは厳しいと思う。
- ・模擬試験問題をみたが、法律の問題もあり、必要だろうかと思った。
- ・他施設で経験を積み、実技上問題のない人でも講義・試験を受ける必要があるのは、時間のロスがあるので、飛び級制度などを作ってはどうだろうか。

<p>その他意見：13 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護師が実施可能な範囲に制限があるので、実施可能範囲を拡大させてほしい ・IV ナースだとわかるように、病棟内に明示をして欲しい。 ・看護師が静脈注射できる範囲をガイドラインだけでなくわかりやすく提示してほしい。 ・教育プログラムやシステムなどがあること自体を知らなかった。医師にシステムを知らせてほしい。 ・できれば、採用時のオリエンテーションで実施してほしい。
--

2) 患者さんへの聞き取り調査結果

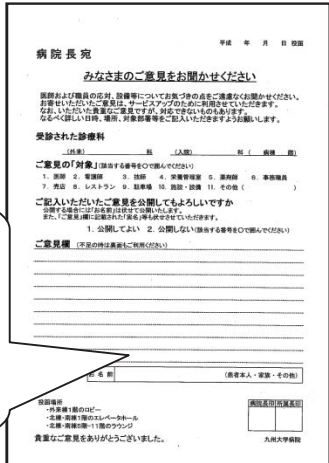
<p>肯定的評価：103 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・静脈注射の際、何故そうするのか、納得のいく説明をしてもらい、安心して任せることができた。注射後の固定も患者のことを考えてきちんとしてもらったし、後の輸液管理もそつなくしてもらい、安心できる。 ・教育プログラムで認定を受けた看護師が行うことは安心感がもてる。 ・実技だけでなく、知識が備わっていると感じると安心する。 ・病院がきちんと認めたということで、患者としては安心感がある。 ・良いことだと思う。技術が向上するし、看護師たちのモチベーションもあがると思う。実際にあって良い制度だと思う。技術を習得するにはきちんとした制度が必要。
<p>否定的評価：3 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格の有無に関係なく、1 回で血管内に入れてほしい。 ・1 回で血管内に留置してくれるのであれば、医師でも看護師でもどちらでも良い。何度も注射されるのは嫌。 ・本来は医師の仕事であってほしいので、医師にやってほしい。
<p>その他意見：7 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・IV ナースのバッジを見ても、何のバッジかわからなかったの、前もって知らせてもらえたら、なおのこと安心だった。 ・入院時のパンフレットに書いて、アピールしたほうが良い。 ・入院してすぐにそういう説明がなかったの、あった方が患者は安心する。

平成 23 年度成果

医師・患者さんからの聞き取り調査結果から、静脈注射教育プログラムによる IV ナース育成は、臨床実践の場においても肯定的に評価されている。医師からは、看護職員が IV を安全に実施できることから、患者さんを待たせる時間が減る、医師との業務連携がスムーズになり、業務負担が軽減される等の効果も得られている。患者さんからも教育を受けた看護職員が IV を実施することにより、安心感がもてるとの評価を得ている。

聞き取り調査結果以外にも、病院に対する患者さんからご意見箱にも次のようなご意見をいただき、九州大学病院として、IV ナースへの好評価を得ている。

血管が細いこともあり、ひどい時には両腕、両脚を探っても注射（採血、点滴等）ができず、今まで 1 回で打ち終わったことがなかった。今回九州大学病院に初めて入院したのですが、4 人の看護師すべてがピッタリの注射でした。さすが九大病院だと思いました。患者のためにも医療技術の向上に今後とも精進されることを祈っています。（寄せられたご意見より一部抜粋。）



平成 24 年度の方向性・課題

静脈注射教育プログラムは、看護職員が静脈注射を実施するにあたり、必要な知識・技術を修得できるように系統立てて整備した教育システムである。看護職員に対する教育制度の必要性認識やプログラムによる人材育成は進捗しつつあるが、取組み自体を、チーム医療を提供する医師やサービスの受け手である患者さん等九州大学病院全体に知ってもらう広報活動が不足している。そのため、平成 24 年度は継続して安心・安全な静脈注射が実践できる IV ナース育成を推進させるとともに、ポスター作成等広く情報発信していく必要がある。

(3) 筆記試験対策 e ラーニング模擬試験の活用

平成 22 年度に開発した筆記試験対策 e ラーニング模擬試験を平成 23 年度も期間限定で公開した（平成 23 年 6 月 18 日～6 月 29 日、平成 23 年 8 月 6 日～8 月 25 日、平成 24 年 3 月 2 日～3 月 15 日）。利用対象者は筆記試験受験者 286 名中 248 名であった。（前述アンケート結果「⑧自己学習ツール活用状況と評価」参照）

今年度は、開発した e ラーニング教材の有効性を検証するために、平成 22 年度の模擬試験問題利用の有無と筆記試験合格否の関係を分析し、筆記試験対策模擬試験の有用性の検討を行った。

実施内容

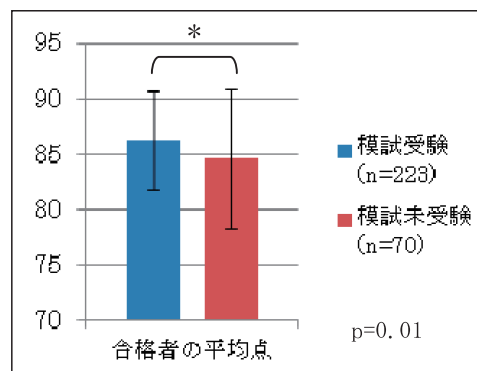
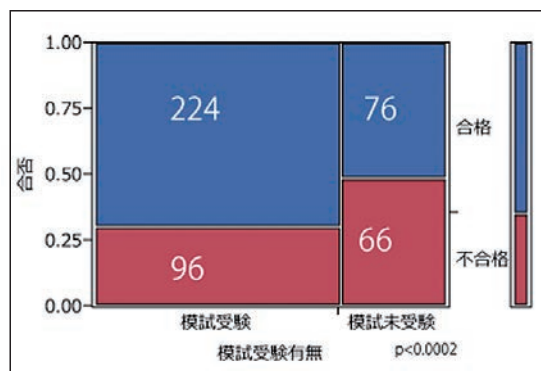
平成 22 年度静脈注射教育プログラムにおける「筆記試験対策用模擬試験問題」の利用の有無と合格否の関係をみるために t 検定および χ^2 検定を行った。

平成 22 年度の「筆記試験対策用模擬試験問題」は、Web 学習システムで、第 1 回（平成 22 年 6 月 19 日～7 月 2 日）、第 2 回公開（平成 22 年 8 月 28 日～9 月 3 日）と期間を限定して公開した。

模擬試験受験の有無と合格者・不合格者の比較を χ^2 検定を用いて行った結果、模擬試験受験者の合格率が有意に高かった。また、合格者の得点比較では、筆記試験受験者が有意に高かった。

これらの結果より、模擬試験受験をすることにより合格率や筆記試験得点が高くなることが明らかになった。

平成22年度		第1回模擬試験公開(7.2)	第2回模擬試験公開(9.3)
筆記試験	受験者数	179人	277人
	合格者数	111人	183人
	合格率	62.0%	66.1%
模擬試験	利用者	165人	197人
	利用率	92.2%	71.1%
模擬試験利用 「有」	本試験「合格」	87人	137人
	合格率	48.6%	49.5%
	本試験「不合格」	47人	50人
	不合格率	26.3%	18.1%
模擬試験利用 「無」	本試験「合格」	24人	46人
	合格率	13.4%	16.6%
	本試験「不合格」	21人	44人
	不合格率	11.7%	15.9%
模擬試験だけを利用してみた人数		31人	10人



模擬試験利用者のほうが、合格率や筆記試験での得点が有意に高い。

平成 23 年度成果

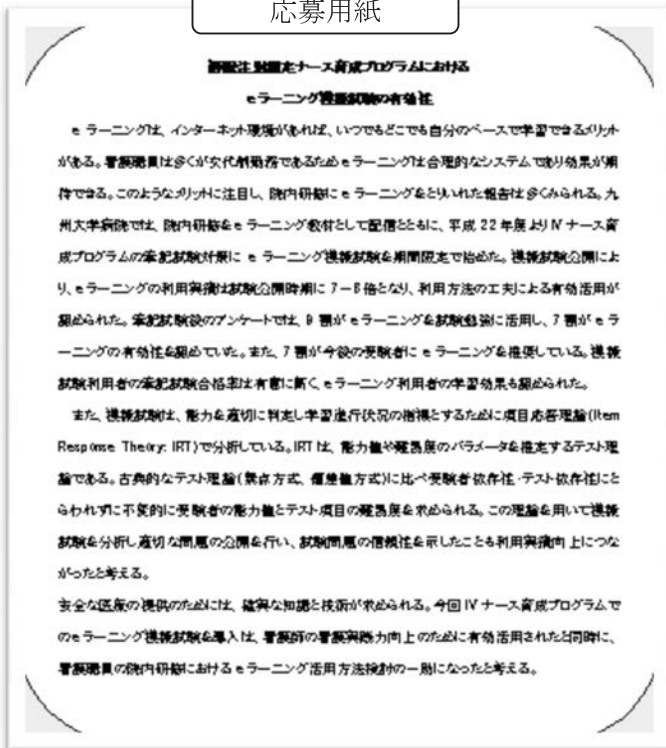
第8回日本e-Learning大賞 奨励賞受賞について

日本工業新聞社（フジサンケイビジネスアイ）主催のe-Learning Awards 2011は、新しいeラーニングの可能性、新しい学習の可能性・学力向上に役立つさまざまなコンテンツサービスを表彰するために2004年に創設されたものである。この大会に本プロジェクトeラーニング模擬試験に関する取り組みを応募し、第1次審査の書類選考（応募件数：75件）を通過、デモデータによる第2次審査を受け、キャリア形成・人材育成に寄与したとして、「第8回日本e-Learning大賞」奨励賞を受賞した。

（応募内容要旨）

看護職員を対象にしたeラーニング教材および学習促進のためのWeb試験を開発し、九州大学Web学習システムを利用した教材配信やWebテスト実施・評価を行った。その結果、利用率が7-8倍となり、受講者の9割がeラーニングの有効性を認めている。また、試験問題は、能力を適切に判定し、学習進行状況の指標とするために項目応用理論で分析し問題の精度を上げている。

応募用紙



平成 24 年度の方向性・課題

平成 24 年度は筆記試験対策模擬試験の提供を行い、学習支援を行うと同時に、本試験に関して項目応答理論を用いた検討を行い、本試験の精度を上げることを課題とする。

また、ホームページから IV ナース講義のコンテンツを閲覧できるように、eラーニング学習環境整備を行い、他施設の看護職従事者の静脈注射に関する看護実践能力の向上にむけた学習支援を目指す。

(4) IV ナース取得推進者会議設置による育成促進体制の整備

平成 23 年度実施計画

平成 22 年度プログラム実施時より、診療科、配属部署による静脈注射実施機会のばらつきがあり、静脈注射教育プログラムの第 4 工程にある実技試験での「3 症例の実施症例」確保が困難であることが課題になっていた。そのため、平成 22 年度は部署間交流等でプログラムの実技試験を他部署で実施できるよう調整を行った。患者の安全性や業務への支障を勘案し、綿密な部署間協議を行った上で実施していたが、他部署で実技試験を行うことになったプログラム受講者からは「他部署に出向いて静脈注射を実施するので他部署に迷惑をかける、大変である」といった率直な声も多く寄せられ、受講者は負担に感じているようであった。効果的プログラムとして継続運用していくためには、プログラム受講者の不安感や負担感を軽減できるようなフォロー体制も不可欠である。

そこで、平成 23 年度より各部署から「IV ナース取得推進者」を選出し、プログラムを受講している看護職員個別の課題ではなく、看護部全体で組織的に問題を共有した上で、問題解決する方策を検討し、円滑な IV ナース育成を促進できるよう「IV ナース取得推進者会議」を定期的開催することとした。

実施内容

【IV ナース取得推進者会議】

	日程	議事内容
第 1 回	平成 23 年 6 月 17 日 (金) 14 : 00~15 : 00	1. 静脈注射教育プログラム、IV ナースの現状、今後の展望について 2. IV ナースの部署での取組みの現状と課題のグループワーク 3. その他
第 2 回	平成 23 年 11 月 24 日 (木) 14 : 00~15 : 00	1. 10 月末日までの IV ナースの各部署の進捗状況 2. IV ナース各種調査結果報告 3. グループワーク ・前回会議以降の部署での取組み、効果的だったこと、困難な点についてディスカッション
(臨時)	平成 24 年 1 月 13 日 (金) 11 : 00~11 : 40	※IV ナース取得推進困難部署の対策について臨時会議招集 1. 12 月末日までの IV ナース各部署の進捗状況と自部署の現状と対策 2. 今後の予定について

平成 23 年度成果

静脈注射教育プログラムは、看護職員が安全・安心に実施する静脈注射の質を担保するための取組みであり、確かな知識、確実な手順・手技を確認した後に、確実な実践ができるかどうかを確認する実技試験は欠かせないものである。実技試験は各部署での看護実践の中で行われるため、集合研修で提供している講義や演習、筆記試験のように、同一の環境を提供することができない。定期的に各部署より代表者が集まり、グループワークを通じて、課題や部署で IV ナース取得を推進させる効果的な取組み方法等情報を共有できたことは、各部署での方策の探究と部署間の連帯感に役立つと思われる。

平成 24 年度の方向性・課題

「IV ナース取得推進者会議」で挙げられた課題や困難点を解決するために必要な静脈注射実技試験の部署間交流や進捗計画を組織的に情報共有し、実施時に必要となる支援体制（所属部署長への交流実施の承認許可等）を整え、IV ナース取得を推進させる。

2) インシデントからみた医療機器操作強化プログラム

平成 22 年度実施結果・評価

平成 22 年度に実施した平成 20 年度、21 年度インシデントレポート報告内容の分析を行った結果、報告者の職種は 9 割以上が看護職員、経験年数は 3 年目以上が 6~7 割を占めていた。インシデントの発生状況は、輸液ポンプとシリンジポンプにおいては「流量設定の誤り」が「開始・再開時」に最も多く発生しており、「過量投与」に至っている事などが明らかとなった。さらに分析を進めていく中で輸液・シリンジポンプのインシデントに占めるヒューマンエラーの割合は 75~93%と高く、ヒューマンエラーの中でも、平成 20 年度は計画段階のエラーである mistake が 60%で最も多く、平成 21 年度は mistake と実行段階のエラーである slip がそれぞれ約 40%を占めており、記憶段階のエラーである lasp は、平成 20 年度と平成 21 年度のいずれも最も少ないという結果であることが明らかとなった。計画段階のエラーである mistake をさらに Rule-base と Knowledge-base に分類したところ、20 年度と 21 年度のいずれにおいても、ほぼ同程度の割合で発生していた。情報処理過程からみたエラーの分類では、入力エラーが最も少なく、媒介エラーと出力エラーで約 80%を占めていた。これらの結果は感覚や知覚の入力段階ではなく、判断や操作のミスが原因であることを示している。患者の生命を脅かす「過量投与」の対策として「教育」と「操作練習や訓練」の必要性が再確認された。

平成 23 年度実施計画

システム情報科学研究院情報知能工学部門（旧：デジタルメディシンイニシアティブ）教員に相談した結果、医療機器メーカーと協働した ME 機器の改良の検討という助言を得た。その後医療機器メーカーと協議を行った結果、導入されている ME 機器にすでに操作エラー防止の機能が備わっていること、また販売されている医療機器に改良を加えるには厚生労働省の「製造承認」のとりなoshiが必要であり、開発までに長い時間を有することが判明した。そのため、平成 23 年度はメーカーも含め、医療安全管理部や ME センターと連携した「医療機器操作強化 WG」を立ち上げ先述したインシデントレポートの分析結果を踏まえて職員の教育プログラムを開発していくこととする。また、現時点における看護職員の ME 機器操作（輸液ポンプ・シリンジポンプ）に関する基本的な知識修得状況を調査する。この知識確認は、“医療安全全国共同行動 いのちをまもるパートナーズ”のホームページに掲載されている問題を活用して実施し、この結果は教育プログラム評価の基準点として位置付け、さらに医療機器操作強化プログラム内容（教育プログラムの実施方法・対象・実施内容）に反映させていく予定である。

実施内容

平成 23 年 4 月に医療機器操作強化 WG（以下 MEWG と略す）を次ページ構成員で立ち上げ、医療機器操作強化プログラム開発に向け、活動を行った。

本 WG の目的は「身体侵襲の大きい特定の医療機器（輸液ポンプ、シリンジポンプ、レスピレータなど）に関する医療安全を推進するための方策の検討、実施、評価を行う。」ことである。そのためにもまず「医療機器を正確に安全かつ確実に操作できる人材の育成」を旨とする。I 教育研修プログラムの開発と実施、II 教育学習ツールの開発と提供、III ME 機器の使用環境に対する検討、の 3 つの具体的方略の柱を掲げている。平成 23 年度は、これまでの ME 機器に関連したインシデントレポートの約 7 割以上を占めている「輸液ポンプ・シリンジポンプ」に焦点を当て活動を行った。

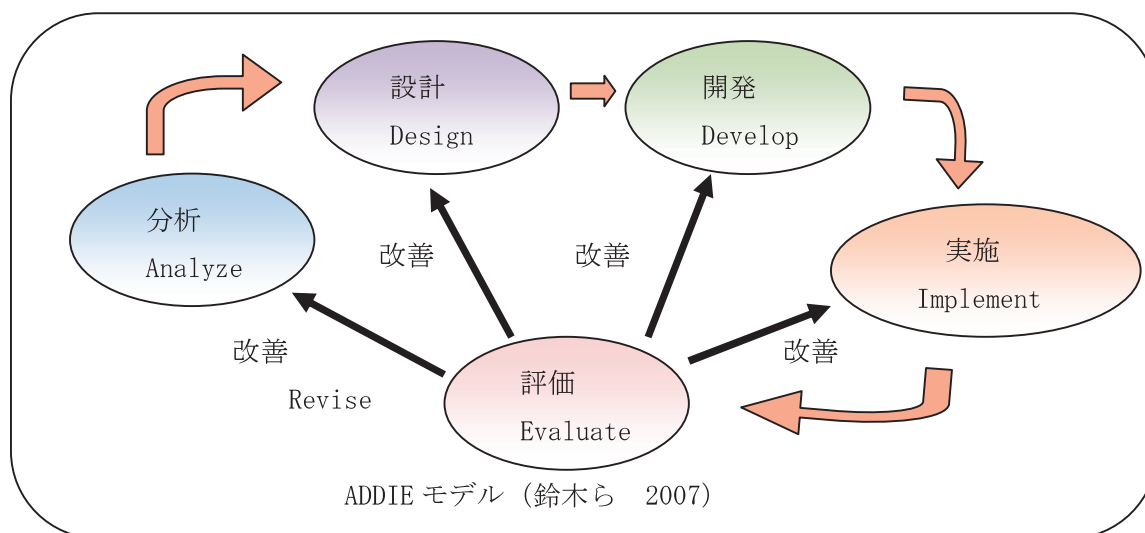
以下に具体的方略の柱である 3 つの視点から実施内容を述べる。

【医療機器操作強化 WG 構成員】

所 属	職 位	氏 名
病 院 看 護 部	看護部長	中畑 高子
	教育 副看護師長	山口 千夏
	南5階2病棟 看護師	高田 順子
	北6階2病棟 看護師	中屋 純子
	集中治療部・救命救急センター 看護師	小林 里沙
医療安全管理部	セーフティマネージャー 看護師長	秋好 美代子
	セーフティマネージャー 副看護師長	安養寺 美会子
医療技術部 臨床工学部門	臨床工学技士	三島 博之
プロジェクト事務局	看護師	白井 ひろ子
	看護師 専属インストラクター	吉川 由香里
連携	テルモ株式会社	平沢 幸雄

I 教育研修プログラムの開発と実施

医療機器操作強化 WG における「教育研修プログラム」は、偶発的ではなく意図的に研修の学習効果を高める方法論として活用されている「インストラクショナルデザイン」の基礎理論の一つである「ADDIE モデル」を基盤に展開している。ADDIE モデルとは、研修設計における体系的アプローチであり、A: Analyze (分析)、D: Design (設計)、D: Develop (開発)、I: Implement (実施)、E: Evaluate (評価) の5つの項目から構成され、研修をよりよいものに改善していくサイクルである。



教育研修プログラムについて、ADDIE モデルの5つの項目に沿って概説する。

1 A: Analyze (分析)

当院のME 機器に関連した現状と課題を分析するために、今年度は大きく分けて2つの調査分析を行った。

- 調査 1) 平成 22 年度 (2010) の当院における ME 機器に関連したインシデントレポート分析
- 調査 2) 輸液ポンプ・シリンジポンプに関連した質問紙調査

調査 1) 平成 22 年度 (2010) の当院における ME 機器に関連したインシデントレポート分析

これは、平成 20 (2008) 年度から継続して実施している分析を引き続き行っているものである。以下に分析結果を示す。

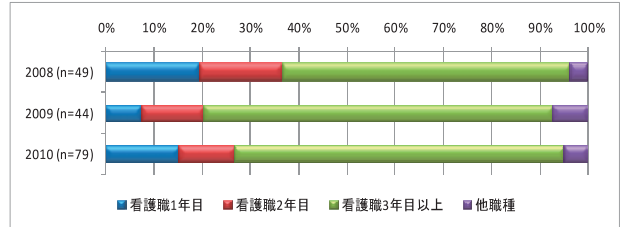
① 報告件数

2010 年度は過去 3 年間に於いて、最も報告件数が多かった。しかしながら重度のインシデントは発生しておらず、報告制度の意義を鑑みると、件数が多い事は推奨されるべきことであり、むしろ良い傾向にあると考えられる。

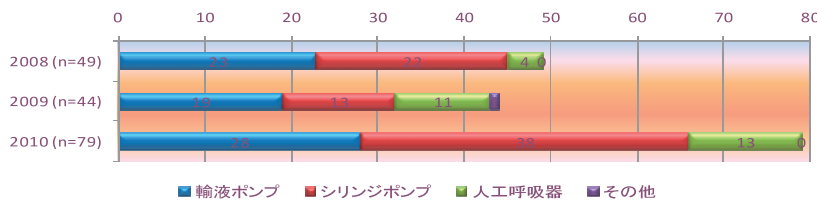
	総インシデント報告件数	ME機器に関する件数
2008年度	3423	49 (1.43%)
2009年度	3553	44 (1.24%)
2010年度	2712	79 (2.91%)

② 報告者の職種と経験年数

経験年数 3 年目以上が約 6 割を占めており、これまでの傾向と一致している。

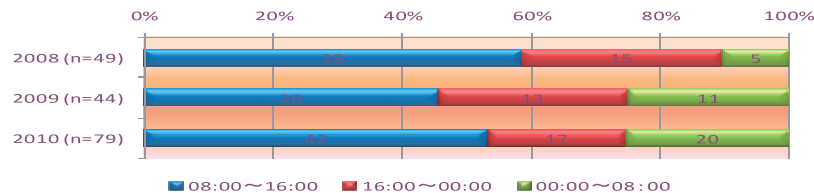


③ ME 機器の種類



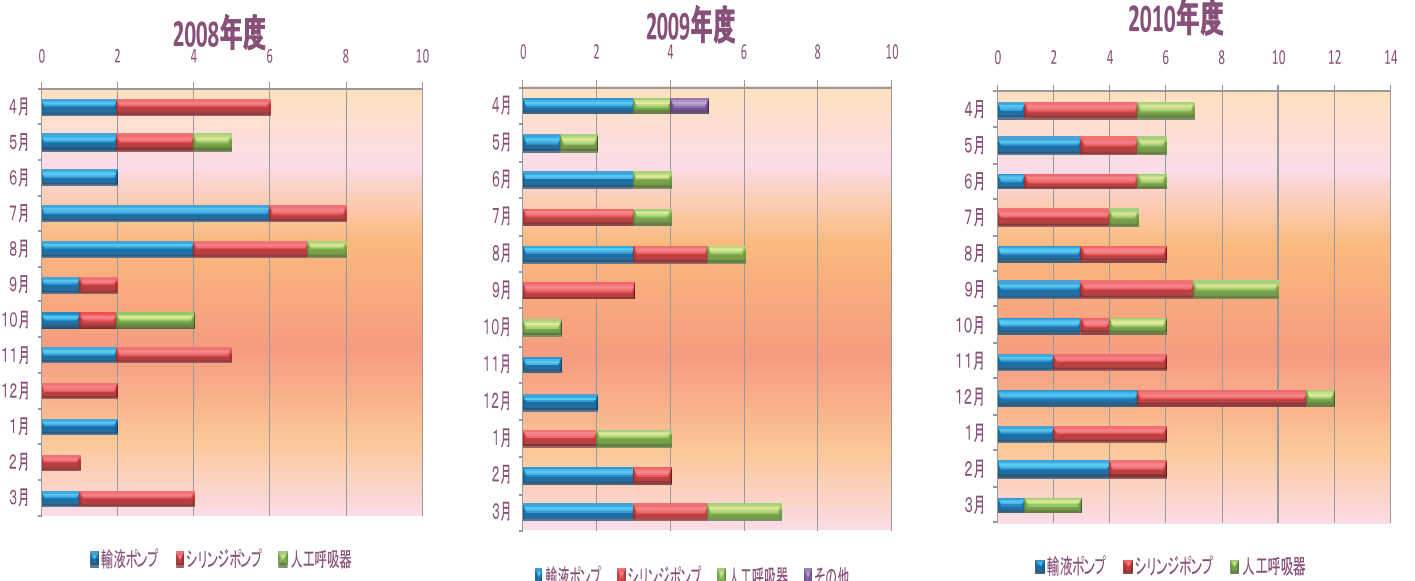
2008 年度と 2009 年度は輸液ポンプが最も多かったが、2010 年度はシリンジポンプが最も多かった。

④ 発生時間帯 (不明の場合は、発見した時間帯)



過去 2 年間と同様に日勤帯における発生が最も多く約半数を占めていた。

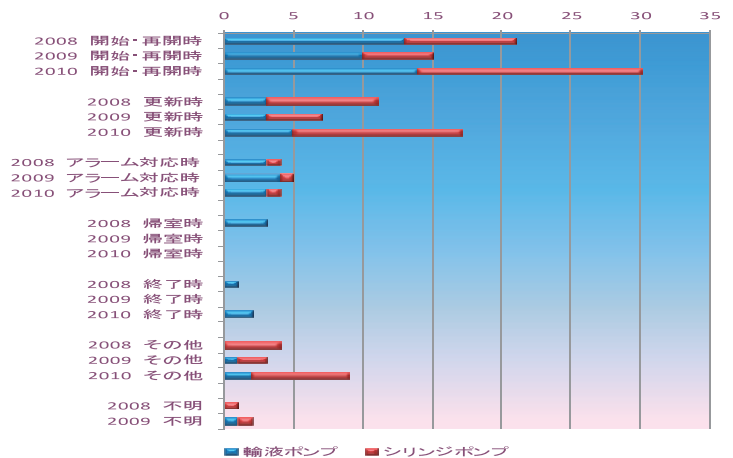
⑤発生時期



発生時期は年度ごとのばらつきがみられ、一定の傾向が伺えない。2010年度は12月に最も多く発生していた。

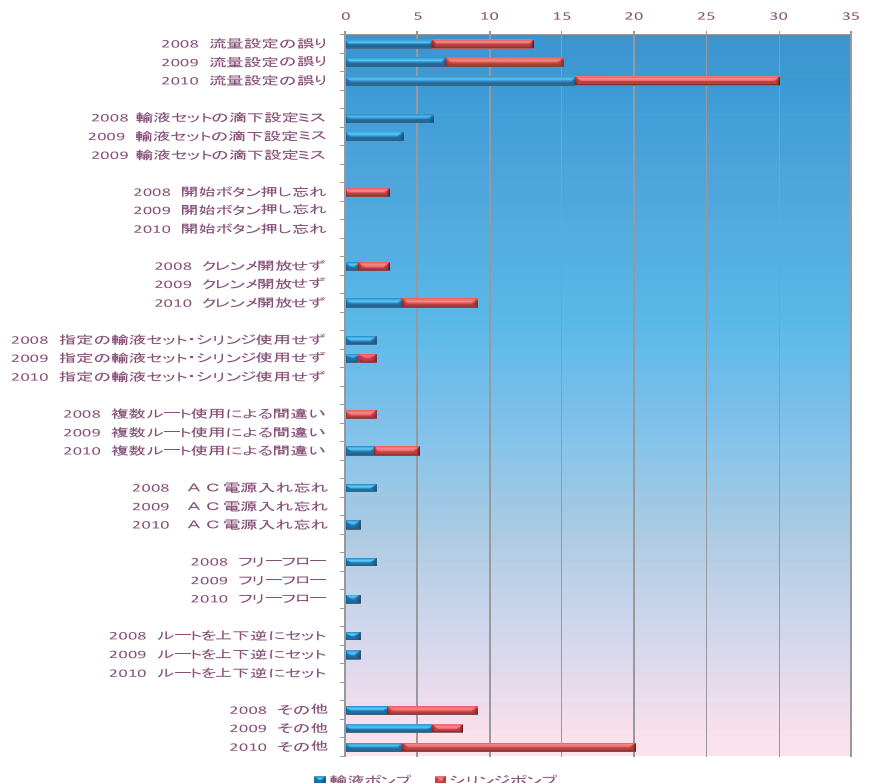
⑥発生状況 (輸液ポンプ・シリンジポンプ)

2008年度, 2009年度と同様に開始・再開時が最も多く、シリンジポンプでは、更新時に多く発生していた。



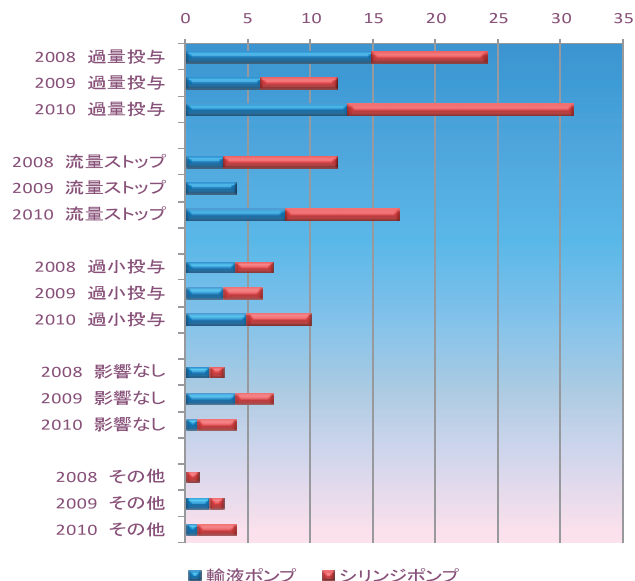
⑦発生要因 (輸液ポンプ・シリンジポンプ)

輸液ポンプ・シリンジポンプともに、「流量設定の誤り」が最も多く発生していた。2010年度は、「輸液セットの滴下設定ミス (20滴と60滴)」や「指定の輸液セット不使用」、「ルートを上下にセット」などのインシデントが全く発生していなかった。



⑧インシデントの結果（輸液ポンプ・シリンジポンプ）

インシデントの結果として「過量投与」が最も多くみられた。



2010 年度インシデントレポート分析の結果のまとめ

- 1, 報告者の約 6 割は看護職 3 年目以上である。
 - 2, 発生時間帯は日勤帯が最も多く約半数を占めていた。
 - 3, 輸液・シリンジポンプに関するインシデントの発生状況は開始・再開時が最も多い。
 - 4, 輸液・シリンジポンプに関するインシデントの発生要因は、流量設定の誤りが最も多い。
 - 5, 輸液・シリンジポンプに関するインシデントの結果は過量投与が最も多い。
- 1, ~5, までの結果は、過去 2 カ年と同様の結果が示された。
- 6, インシデントの発生時期は年度ごとのばらつきがみられ、一定の傾向が伺えない。

調査 2) 輸液ポンプ・シリンジポンプに関連した質問紙調査

調査目的：九州大学病院に勤務している看護職員の輸液ポンプ・シリンジポンプに関する知識修得状況や操作に関する現状および課題を明確にする

調査方法：①対 象：看護職員 1080 名（看護師長や特殊部署を除外している）

②実施方法：調査用紙を平成 23 年 12 月の教育 WG において副看護師長へ配布し、調査当日まで各部署の看護管理室にて保管するよう依頼した。12 月～1 月に開催する各部署の病棟連絡会等の機会を利用し、会議に出席した看護職員全員に一斉に配布し、15 分後に回収した。

③調査時期：平成 23 年 12 月～平成 24 年 1 月

調査内容：①看護職としての通算経験年数、②部署名、③輸液・シリンジポンプの操作頻度、④輸液ポンプ・シリンジポンプ操作の自信の程度、⑤輸液・シリンジポンプに対する学習の必要性の認識、⑥輸液ポンプ・シリンジポンプに関する知識確認問題 22 問

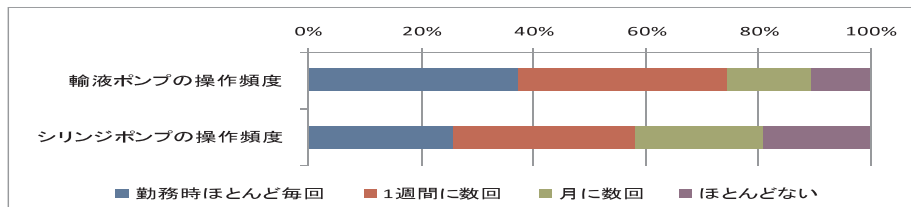
（⑥今回使用した知識確認問題は、“医療安全全国共同行動のちをまもるパートナーズ”のホームページに掲載してある支援ツールの中の問題から抜粋して使用している）。この試験問題結果は、得点化し全問正解の場合は 100 点満点になるよう調整を行い、分析を行った。

調査結果：

1080名に配布し707名から回答があった（回収率65.46%）。対象者の看護職平均経験年数（±標準偏差）は、8.78（±7.79）年であった。知識問題の平均得点は70.64（±10.65）点であった。

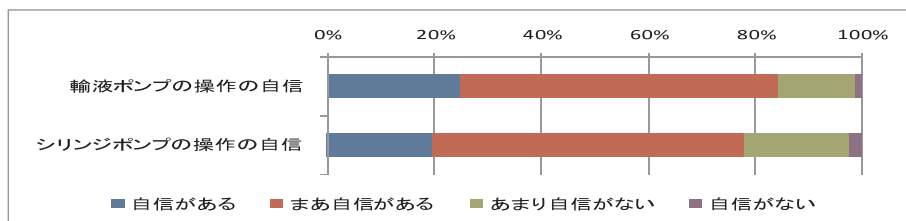
i 輸液・シリンジポンプの操作頻度

輸液ポンプは、対象者の約7割以上、シリンジポンプは約6割に近い者が1週間に数回以上の操作頻度であった。



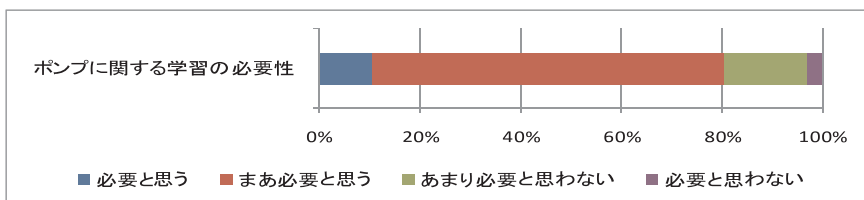
ii 輸液・シリンジポンプの操作に関する自信

輸液ポンプとシリンジポンプのいずれも、約8割の者が操作に関する自信があると回答していた。



iii 輸液・シリンジポンプに関する学習の必要性

対象者の8割の者が、輸液ポンプ・シリンジポンプに関して学ぶ必要があることを感じていた。



iv 表 経験年数および輸液・シリンジポンプの操作頻度や自信と得点の相関関係

	経験年数	輸液ポンプ操作頻度	輸液ポンプ操作の自信	シリンジポンプ操作頻度	シリンジポンプ操作の自信	学習の必要性の認識	得点
経験年数	—	-.004	.216**	-.027	.298**	-.149**	-.011
輸液ポンプ操作頻度	—	—	.333**	.559**	.298**	-.208**	.023
輸液ポンプ操作の自信	—	—	—	.182**	.759**	-.445**	-.010
シリンジポンプ操作頻度	—	—	—	—	.383**	-.280**	.076*
シリンジポンプ操作の自信	—	—	—	—	—	-.481**	-.002
学習の必要性の認識	—	—	—	—	—	—	-.003
得点	—	—	—	—	—	—	—

Spearman 相関関係分析 **相関は1%水準で有意。 *相関は5%水準で有意。

(相関関係分析の結果)

- ・経験年数が高いほど輸液、シリンジポンプに関する操作の自信がある。
- ・輸液、シリンジポンプの操作頻度が高いほど操作の自信がある。
- ・経験年数が長く、輸液、シリンジポンプの操作頻度が高く、操作に関する自信が高いほど、新たに学習する必要性は感じていないが、知識確認問題の得点とは相関が認められないことが明らかとなった。

v 知識確認問題からみえてくること

- ・「輸液ポンプを使用した後は、清潔を保つため、アルコール拭きをする」という設問に対する正答率は28.8%であった。慣習的な行動が踏襲されていたことが伺える結果であると考えられる。
- ・滴数制御型のポンプについて、適切なクレンメの位置についての回答は、89.8%の正答率であったが、その理由に関する自由記載欄では「マニュアルに書いてあるから」「そう教わったから」「決まりだから」などの回答が多くみられ、正答率は全体の18.4%と極端に少なかった。

調査1)2)の結果から、輸液・シリンジポンプに関する操作は約7割以上の看護職員が、1週間に数回以上の操作を行っており、操作に関する自信はあるものの、8割の者が学習に対する必要性を感じていることが明らかとなった。平成17年以前の看護職員は、輸液・シリンジポンプを含むME機器に関してOJTの中で学習し、日々の実践を通じて知識やスキルを修得していたが、自分が行っている機器操作に関する根拠までは十分理解が得られていないこと、部署によりローカルルールが存在しており慣習的に部署における伝達や教育が行われていたことを裏付ける結果が得られた。当院のインシデントの特徴である「過量投与」を未然に防ぐ取り組みとして、まずは正確な知識の均てん化を組織的に図る必要性が確認された。以上のことから、「輸液ポンプ・シリンジポンプを安全に操作できる人材の育成」を行うための教育研修プログラムを考案し展開することとなった。

2 D: Design (設計)

1) 輸液・シリンジポンプに関する教育研修プログラムの展開過程

調査結果で述べたように、当院においては、平成17年以前はME機器に関連した集合研修は実施されておらず、教育の機会や内容は各部署のOJTに依存していたと言える。このため、看護職個々人の保有能力(知識、スキル)にはばらつきがみられていた。さらに、現在の最新の動向と合致しない慣習やローカルルールの存在が露呈したことから、組織的に輸液・シリンジポンプの基本的な知識に関して、全員に周知する必要性が浮上した。そこで、各看護単位より選出された「輸液・シリンジポンプ指導者」を育成し、指導者が各部署において全看護スタッフへ「部署内研修」として伝達講習を実施することで効果的かつ効率的に、輸液・シリンジポンプに関する知識および操作技術の水平展開を行うこととした。そのための方法として全看護職員が教育研修を受講し、輸液・シリンジポンプに関する知識および操作技術の再確認および修得を行うために、4段階から構成された教育研修プログラムを考案した(次頁表参照)。

まず第1段階として、テルモ株式会社が主催する「輸液・シリンジポンプ医療安全プログラム」セミナーにMEWGメンバーである副看護師長2名が参加し、指導者を育成するためのスキルを養う、第2段階は、当院において指導者育成研修を実施する際にファシリテーターとして活動できるように、MEWGメンバーに対し先のセミナーに参加した副看護師長が伝達講習を実施し、メンバー全員で学習を行う。第3段階は、MEWGメンバーが講師やファシリテーター役を担い、各看護単位より選出された指導者となる看護職員を育成する研修を実施する。第4段階は育成された指導者が各部署へ戻ったあとに、教育担当副看護師長や看護師長と協同しながら、自部署の全スタッフに向けた「部署内研修」を実施するという運びである。

表 輸液・シリンジポンプに関する教育研修プログラム展開概要

	実施時期	研修名	開催場所	講師	受講生
第1段階	平成23年12月7日～8日	輸液・シリンジポンプ医療安全プログラム 主催:テルモ株式会社	テルモメディカル プラネックス (神奈川県)	監修:武蔵野赤十字病院 杉山良子先生 後援:医療安全全国共同行動	MEWGメンバーである 副看護師長2名
第2段階	平成23年12月～ 平成24年1月	輸液・シリンジポンプ医療安全プログラム 伝達講習	九州大学病院 会議室	MEWGメンバーである 副看護師長2名	MEWGメンバー
第3段階	平成24年2月15日	輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者育成研修	九州大学病院 スキルトレーニング センター	MEWGメンバー (テルモ株式会社)	各看護単位より 選出された看護職員 合計40名
第4段階	平成24年3月～12月	輸液ポンプ・シリンジポンプに関する 部署内研修	九州大学病院 各部署	2月の研修を受講した「指導者」	各部署のスタッフ全員

* 4つの段階から構成され、前段階における受講生が次段階での講師役となり伝達講習を行う。最終的には全看護職員が教育研修を受講し、輸液・シリンジポンプに関する基本的な知識と操作技術の再確認および修得を行う。

2) 第3段階「輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者育成研修」の設計

1000名を超える看護職員全員を対象に、能力の均てん化を図るための方策として、4段階の過程を経て水平展開していくプロセスはすでに述べた通りである。各部署においてスタッフ全員に伝達講習を行う役割を担う「指導者」の育成が要諦として位置付けられる。この指導者育成研修の設計にあたっては、対象が成人学習者であることを念頭に置き、中原が述べている成人学習者の6つの特徴(P-MARGE)を盛り込んだ内容とした。

◆大人の学習者6つの特徴(P-MARGE) 中原淳ほか「企業内人材育成入門」ダイヤモンド社 2011 p.39より引用

[P]Learners are Practical (大人の学習者は実利的である) …課題を解決する必要性を認識する。

[M]Learner needs Motivation (大人の学習者は動機を必要とする) …課題の解決を認識し学ぶ必要性を認識する。確固たる動機が必要。

[A]Learners are Autonomous (大人の学習者は自律的である) …自ら学ぶ力を持っている。自分で学ぶ道具、時間、手法を自ら探究できる。

[R]Learner needs Relevancy (大人の学習者は関連性を必要とする) …仕事に役に立つ。意味があることを見出す。

[G]Learners are Goal-oriented (大人の学習者は目的志向性が高い) …問題解決や課題解決を中心に置いた編成にする必要がある。

[E]Learner has life Experience (大人の学習者は豊富な人生経験がある)

…①良い面→多くの経験を積んでいるので大きな学習資源を持っている。

②悪い面→経験至上主義に陥り学習のレディネスを確保できないことがある。

これら成人学習者の特徴を踏まえた上で、指導者となる看護職員はもとより全看護職員を対象とした取り組みとするため、動機付けを行い学ぶ必要性を認識してもらった上で、いかに個々の職員が能動的に参画し、教育研修プログラムを展開していくことができるか、という点において最も注力して教育研修プログラムを展開した。動機づけに関しては、ARCSモデル(注意[attention]、関連性[relevance]、自信[confidence]、満足感[satisfaction])の4要素を援用し行った。具体的な方法論としては研修開始前の参加者に対する資料の配布、研修前の質問紙調査(知識確認問題)、医療機器操作強化プログラムの俯瞰図(後述◆九州大学病院看護部における輸液・シリンジポンプに関する現状と課題および今後の取り組み概要◆)の配布などである。さらに、当日の研修においても、導入部分で教育研修プログラムを展開することに至った背景について丁寧に説明を行ったのちに、本題の輸液ポンプ・シリンジポンプの学習や演習を実施した。指導者育成研修の内容は次表に示す。

◆ 第3段階「輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者育成研修」研修内容

本研修は4つのphaseで構成している。

研修内容	
1 導入	オリエンテーション・アンケート
	グループ内自己紹介(ペア+他己紹介)
	医療安全と輸液ポンプ・シリンジポンプに関する動向
	輸液ポンプ・シリンジポンプに関する当院の現状
2 シリンジポンプに関する学習	輸液ポンプ・シリンジポンプの正しい使い方
	輸液ポンプに関する正しい使い方と指導のポイント
	休憩
	シリンジポンプに関する正しい使い方と指導のポイント
	ポンプを自由に操作する時間
3 へ向けた準備 部署内研修実施	各部署内研修の原案作成のガイダンス
	各部署内研修の原案を作成(個人ワーク)
	研修原案に関するグループ内ディスカッション
	効果的な指導方法・プレゼン方法について考える(質問コーナー)
4 まとめ	本日の振り返りと今後の予定
	レポート作成&アンケート

【参加者】
 ・受講者 40名
 ・ファシリテーター (MEWGメンバー) 9名

【後援】
 ・テルモ株式会社 5名

【グループ構成】
 ・1グループ 6~7名
 (1名以上のファシリテーター配置)
 ・合計7グループ

【備品】
 ・各グループに輸液ポンプ、シリンジポンプ各2台ずつ設置



指導者育成研修風景

3 D : Develop(開発)

1) 第3段階「輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者育成研修」の研修教材

本研修で活用する教材は、第1段階の「輸液・シリンジポンプ医療安全プログラム」において配布された教材を基盤に、当院の状況を勘案した教材(チェックリスト・PPT資料)を再作成した。ただし、輸液ポンプ・シリンジポンプの基本的知識に関するDVD教材は、各部署における第4段階の「部署内研修」でもそのまま活用することとし、伝達内容の標準化を保障した。

4 I : Implement(実施)

第3段階「輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者育成研修」は平成24年2月15日(水)8:30~16:45開催した。第4段階「部署内研修」に関しては、平成24年12月までを期限とし、全看護職員が受講できるよう複数回の実施を行うことになる。なお、部署内研修の実施に際しては、MEWGで全面的に支援する体制を整えている。

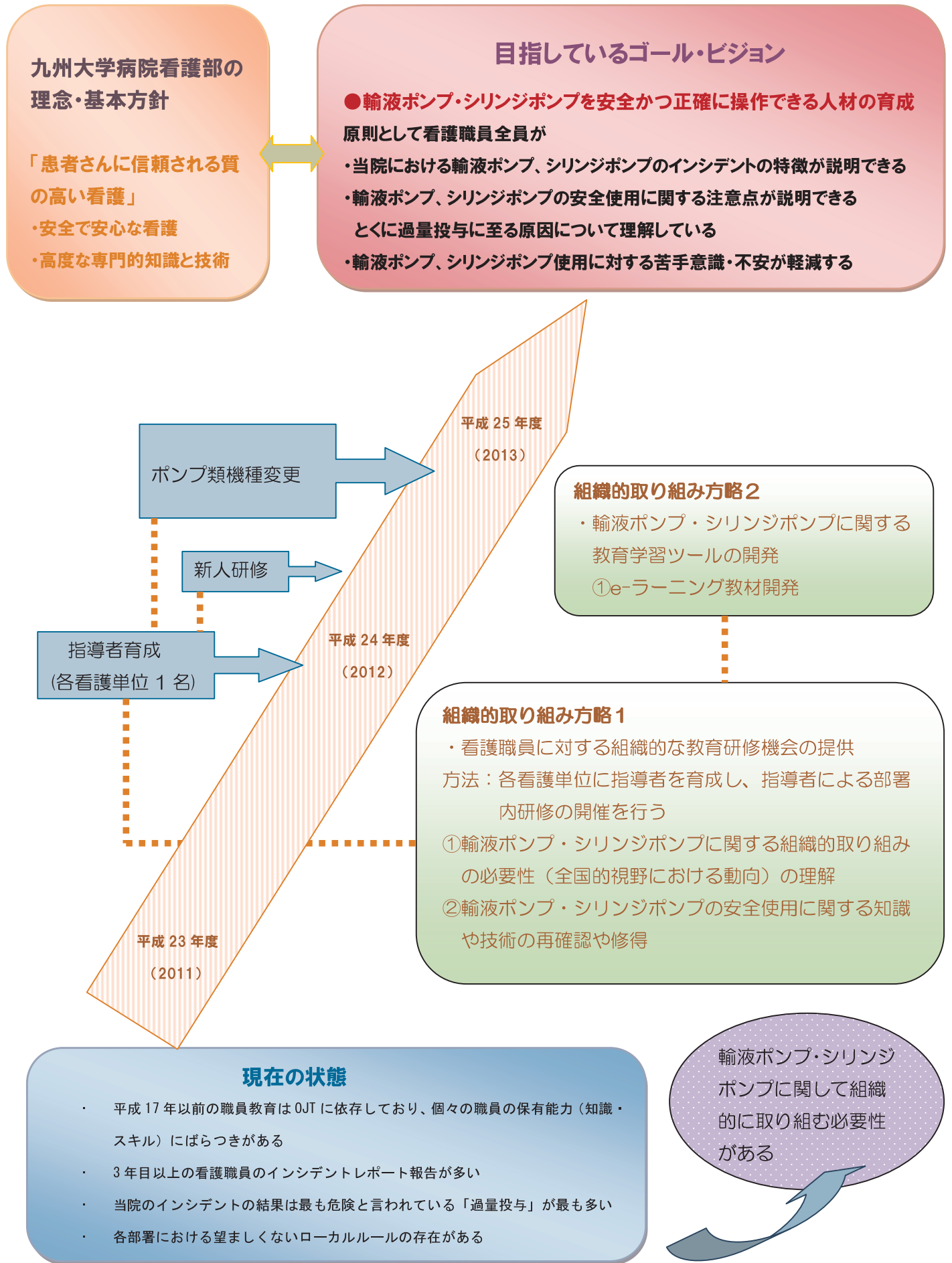
5 E : Evaluate(評価)

教育研修プログラムに関する教育効果測定は、第3段階「輸液「輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者育成研修」受講生と第4段階の全看護職員を対象に、下の表に沿って実施する予定である。

カークパトリックの「レベル4フレームワーク」

教育効果測定対象と測定時期

レベル	定義名称	概要	第3段階 各看護単位の指導者	第4段階 全看護職員
1	Reaction	参加者の反応	研修当日 (平成24年2月)	平成24年10月
2	Learning	参加者の知識やスキル習得状態	研修当日 (平成24年2月)	平成24年10月
3	Behavior	参加者の学習内容の活用状況 (職場での活用・行動変容)	フォローアップ研修時 (平成24年7月)	平成24年10月
4	Results	参加者の行動変容によって得られた組織貢献度		



◆九州大学病院看護部における輸液・シリンジポンプに関する現状と課題および今後の取り組み概要◆

II 教育学習ツールの開発と提供

目的：輸液ポンプ・シリンジポンプの正しい取扱いと看護上の留意点を理解し、手順に沿って安全に薬剤投与できるよう、視聴覚教材の開発を行う。

この目的を達成するために以下の2つの学習教材の作成に着手している。

1. 看護手順

当院では、教育担当副看護師長で構成される教育WGがあり、この教育WGで作成した「看護手順（基礎編）」が各部署にファイリングし配置されている。現在、教育WGにおいて輸液ポンプ・シリンジポンプに関する「看護手順」の見直しが終了しており、医療技術部臨床工学部門に内容の確認を依頼している段階である。その後は、看護部教育委員会の承認を受け内容が確定した段階で、eラーニングでいつでも自己学習ができるようPDF化し九州大学WEB学習システムへアップロードを行う予定である。

2. 輸液ポンプ・シリンジポンプの基本的操作を学ぶ視聴覚教材（動画）

従来、新人看護職員研修において、医療機器メーカー製造の視聴覚教材（DVD）を活用してきたが、当院で使用している医療用具と合致しない箇所があるため、当院の状況に即した視聴覚教材を教育WGと共同し作成しているところである。現在は撮影が終了し編集作業に入っており、今年度中にはDVDが完成予定である。DVD完成後は、第一の目的である新人看護職員研修で活用するとともに、看護手順と同様に九州大学WEB学習システムにアップロードを行い、全看護職員の自己学習ツールとして活用を促進する。

III ME機器の使用環境に対する検討

輸液ポンプに関する安全機能としての音声ガイダンス機能が搭載されていることを再確認し、不用意に本機能を停止させないことに加え、輸液セットの設定が「テルモ専用」と「汎用」の2種類があるが、必ず「汎用」にして使用すること（設定を変更しないこと）を再確認した。

平成 23 年度成果

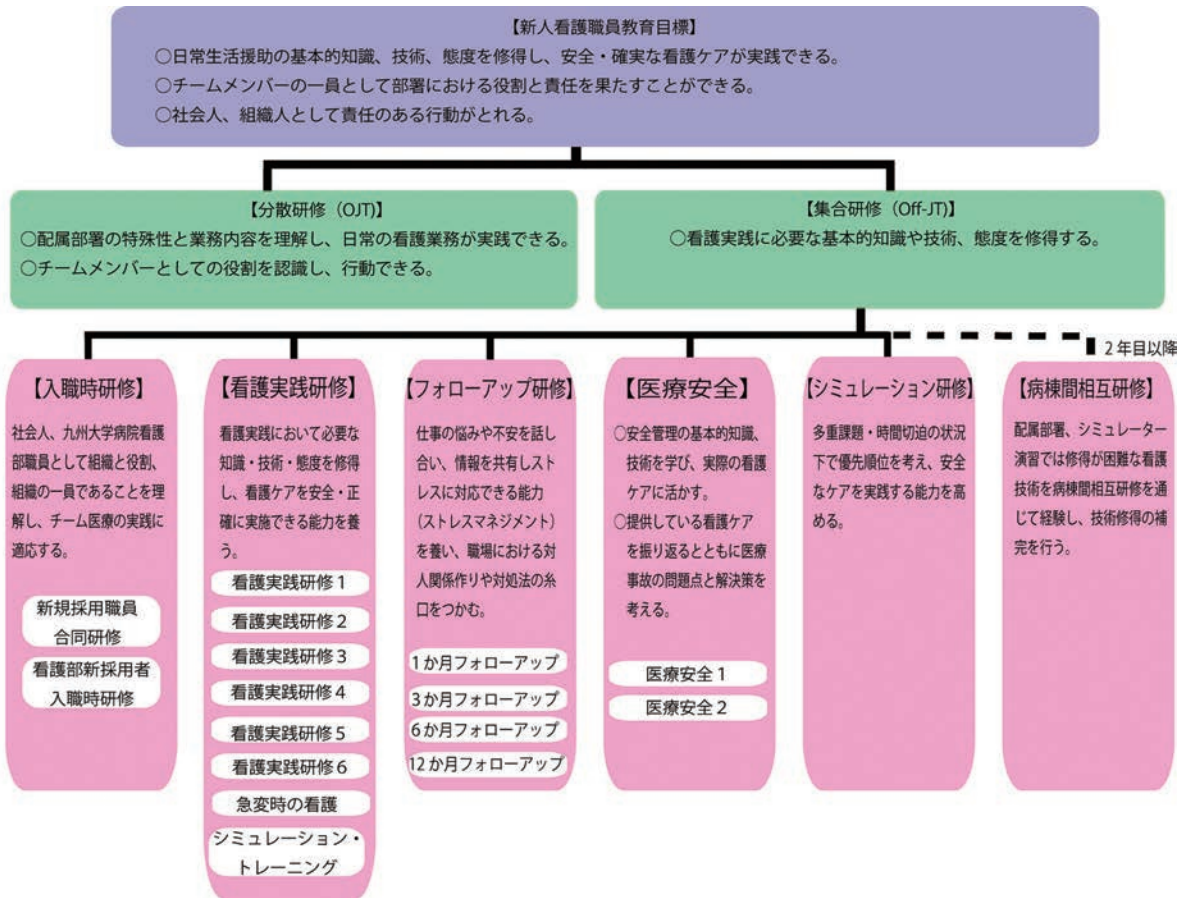
2008年度から実施しているインシデントレポートの分析を継続するとともに、今年度は看護職員1080名を対象に輸液ポンプ・シリンジポンプに関する知識修得状況や学習のレディネス（操作頻度や操作に関する自信の程度および学習の必要性の認識）を調査し、各部署におけるローカルルールが存在や当院における問題点と課題をより一層明確にすることができた。

全看護職員を対象に輸液ポンプ・シリンジポンプに関する基本的知識や操作技術の再確認や修得を行い能力の均てん化を図るために、4つの段階からなる教育研修プログラムを考案し、今年度は第3段階である各看護単位より選出された指導者となる看護職員を育成することができた。

平成 24 年度の方向性・課題

平成23年度に育成した各部署における「輸液ポンプ・シリンジポンプ指導者」が自部署において部署のスタッフ全員を対象に第4段階である「部署内研修」を企画し、平成24年12月までに実施する予定である。このことにより九州大学病院の看護職全員が、輸液ポンプ・シリンジポンプに関する現在の国内の動向と当院におけるインシデントの特徴、そして全国的に標準とされている輸液ポンプ・シリンジポンプに関する基本的知識の再確認や修得が期待される。これらの成果指標として、1 継続したインシデントレポート内容の分析、2 平成23年度と同様の知識確認テストにより、評価を行う予定である。また、医療機器操作強化WGが掲げている3つの柱であるI教育プログラム開発、II教育学習ツールの開発、III ME機器使用環境に対する検討、の中のII教育学習ツールの開発をさらに発展させることを平成24年度の重点課題としたい。

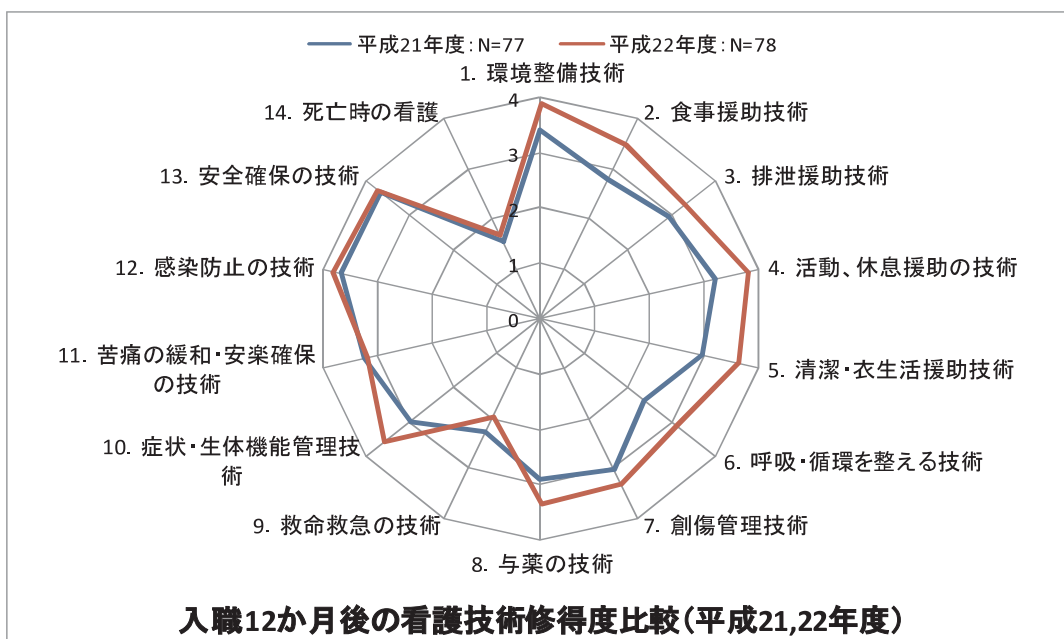
3) 確実な看護実践能力定着のための新人看護師育成プログラム



平成 22 年度実施結果・評価

平成 22 年度教育研修プログラムでは、それまでの新卒看護職員の看護技術修得度状況を分析し、研修時期の分散や技術到達の低い看護技術内容を研修内容に盛り込んだ。研修では講義による知識確認に留まらず、4~5名の少人数グループに1人の指導者を配置し、シミュレーターと臨床の現場で実際に使用している物品を用いて看護ケアを実践する演習に変更し、実施した。

またシミュレーション研修やシミュレーション・トレーニングを提供することにより、平成 21 年度新卒看護職員の入職 12 か月後の看護技術修得状況と比較して平成 22 年度新卒看護職員の入職 12 か月後の看護技術修得状況は、看護技術修得度が高くなった。



平成 23 年度実施計画

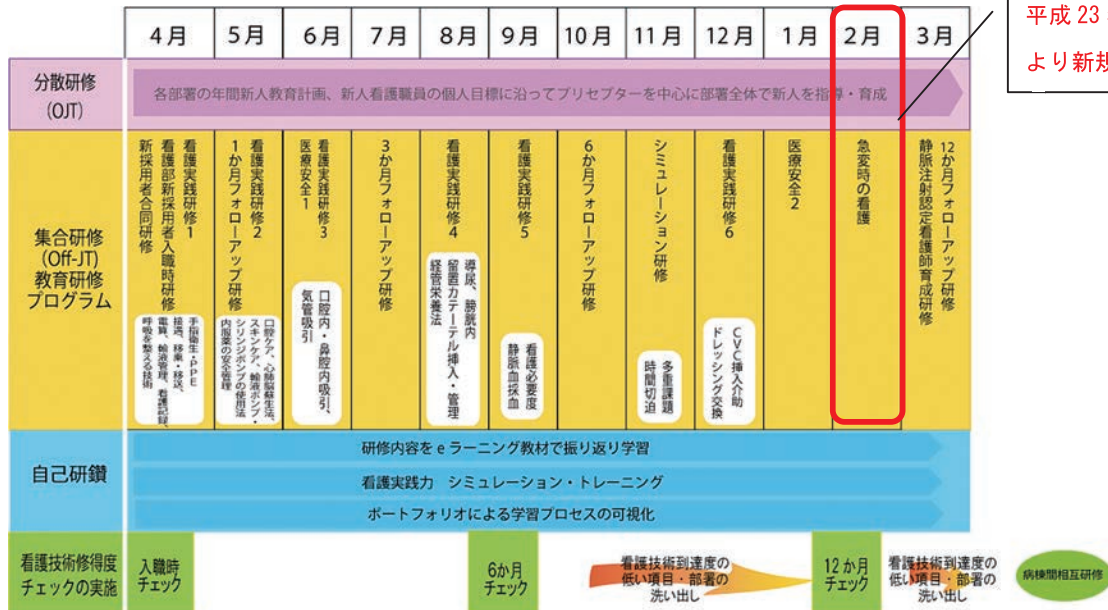
平成 22 年度に提供した新人看護師育成プログラム検証結果をもとに、平成 23 年度プログラムとして、以下取り組みを計画実施する。

- (1) 教育研修プログラムの実施
- (2) シミュレーション（多重課題・時間切迫）研修の開催
- (3) eラーニング教材開発
- (4) ポートフォリオ導入
- (5) 看護技術修得度チェックリストの改訂・修得度チェックの実施
- (6) 入職 2 年目看護職員の部署間（病棟間）研修の実施
- (7) 新人看護職員を育成する指導体制の強化
- (8) 新人看護職員の看護技術修得強化（シミュレーション・トレーニング）

(1) 教育研修プログラムの実施

実施内容

教育研修プログラム内容と看護技術到達度結果を分析し、その効果を検証した上で、効率的、かつ効果的に技術修得を強化できる研修内容、時期を設定し、実施していく。プログラム内容精査により、21 年度入職 12 か月後の技術等到達度より平成 22 年度結果では向上がみられたが、依然として「救命救急の技術」領域の到達が著しく低い傾向がみられることから、平成 23 年度は、新たに「急変時の看護」を集合研修として追加し、開催する。



平成 23 年度
より新規開催

①看護実践研修

【平成 22 年度プログラムと平成 23 年度プログラム実施内容比較】

領域別看護技術	研修内容	平成22年度 集合研修での 演習提供時期	平成23年度 集合研修での 演習提供時期
1. 環境整備技術			
2. 食事援助技術	経管栄養	12月実施	8月実施
3. 排泄援助技術	膀胱内留置カテーテルの挿入と管理	12月実施	8月実施
	導尿	12月実施	8月実施
4. 活動、休息援助の 技術	移動の介助・移送	4月実施	4月実施
	体位変換	4月実施	4月実施
5. 清潔・衣生活援助 技術	口腔ケア	5月実施	5月実施
	陰部ケア・おむつ交換・スキンケア	5月実施	5月実施
6. 呼吸・循環を整える 技術	酸素療法	4月実施	4月実施
	体位ドレナージ	4月実施	4月実施
7. 創傷管理技術			
8. 与薬の技術	経口薬の与薬	4月実施	5月実施
	皮下注射	5月実施	4月実施
	輸液ポンプの準備と管理(基礎編)	4月実施	4月実施
	輸液ポンプの準備と管理(実践編)	5月実施	5月実施
	CVC挿入・管理、ドレッシング交換	8月実施	12月実施
	静脈内注射、点滴静脈内注射	平成23年3月実施	平成24年3月実施
9. 救命救急処置技術	気道確保(基本編)	5月実施	5月実施
	気道確保(応用編)		平成24年2月実施
	人工呼吸		平成24年2月実施
	閉鎖式心臓マッサージ(基本編)	5月実施	5月実施
	閉鎖式心臓マッサージ(応用編)		平成24年2月実施
	チームメンバーへの対応要請	5月実施	平成24年2月実施
10. 症状・生体機能 管理技術	静脈血採血と検体の取り扱い	9月実施	9月実施
	血糖値測定と検体の取り扱い。	5月実施	5月実施
	パルス・オキシメーターによる測定	4月実施	4月実施
11. 苦痛の緩和・安楽 確保の技術	安全な体位の保持	4月実施	4月実施
12. 感染防止の技術	スタンダードプリコーション (標準予防策の実施)	4月実施	4月実施
	必要な防護用具(手袋、コウグル、 ガウン等)の選択。	4.5月実施	4.5月実施
	医療廃棄物の規定に沿った適切な 取り扱い。	4月実施	4月実施
	針刺し事故防止対策	5月実施	5月実施
	洗浄・消毒・滅菌の適切な選択	8月実施	8月実施
13. 安全確保の技術	誤薬防止の手順に沿った与薬	5月実施	5月実施
	患者誤認防止策の実施	4月実施	4月実施
	転倒転落防止策の実施	6月実施	6月実施
14. 死亡時の看護			

追加

実施している看護実践研修で演習可能な項目を看護技術修得度チェックリストの領域別項目に照らし合わせ、研修時期と比較した表を上記に示している。「CVC挿入介助」についてはガイドラインにおいて「2年以上の臨床経験を有する者が助手となりうることを望ましい」と明記されており、優先順位が低いことから、「経管栄養」や「膀胱内留置カテーテルの挿入、管理」「導尿」「吸引」の研修時期を早めて実施するように変更した(表内ブルー色で示している)。今年度から新たに取組む集合研修「急変時の看護」では、「9.救命救急処置技術」領域の強化(オレンジ色で示す)を図るため、1つひとつの看護技術の演習ではなく、患者急変時の対応を患者のアセスメントから救命救急措置の実践、協力要請まで連続したストーリー性のある演習を提供し、患者急変時の実践に役立つよう工夫している。

2. 各事業の実施状況と成果【新人看護師育成】



【移乗・移送】



【手指衛生・PPE】



【輸液管理】



【呼吸を整える技術】



【心肺脳蘇生法】



【輸液ポンプ・シリンジポンプの使用法】



【口腔内・鼻腔内吸引、気管吸引】



【導尿、膀胱内留置カテーテル挿入・管理】



【経管栄養】

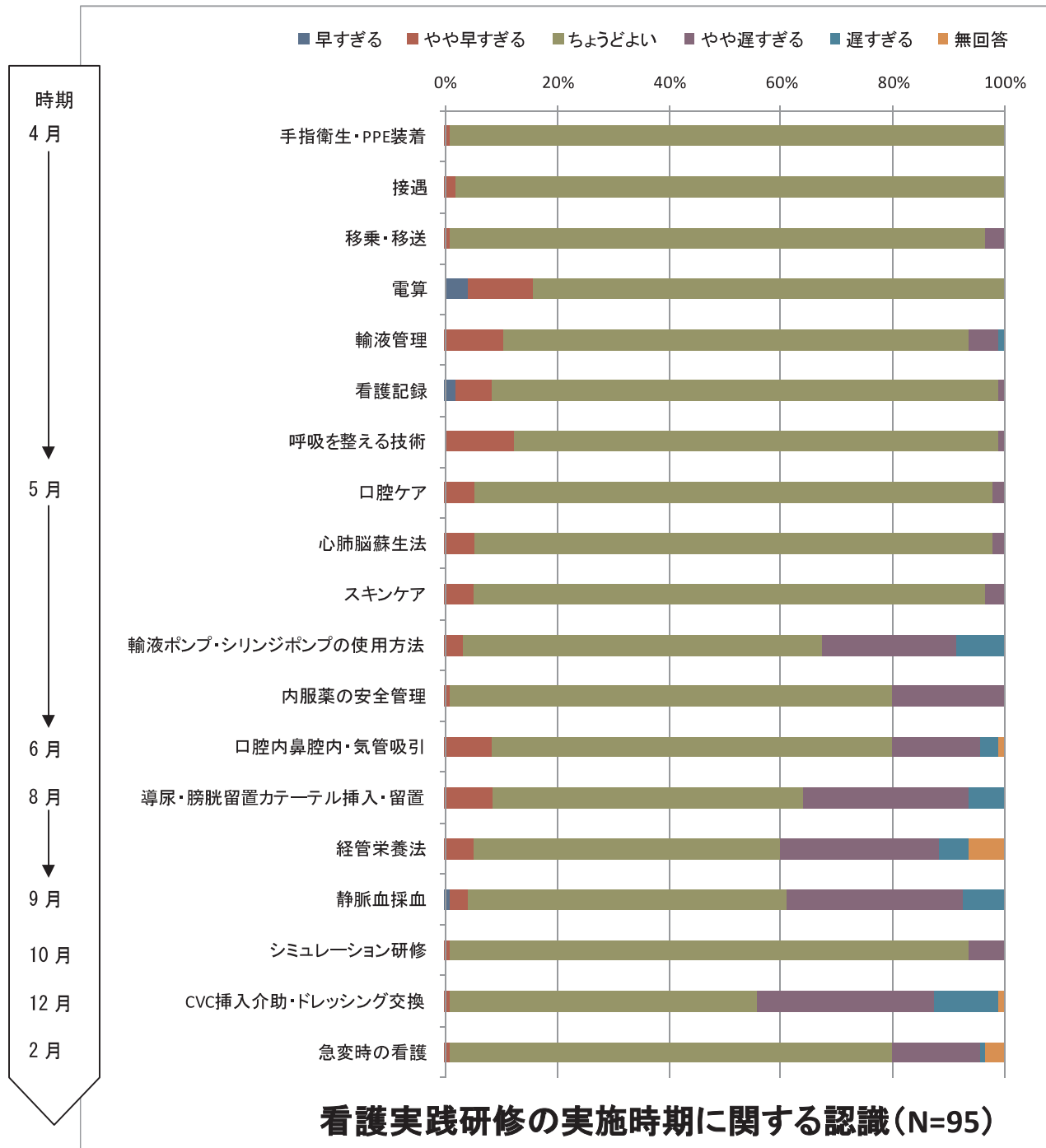


【看護必要度、静脈血採血】



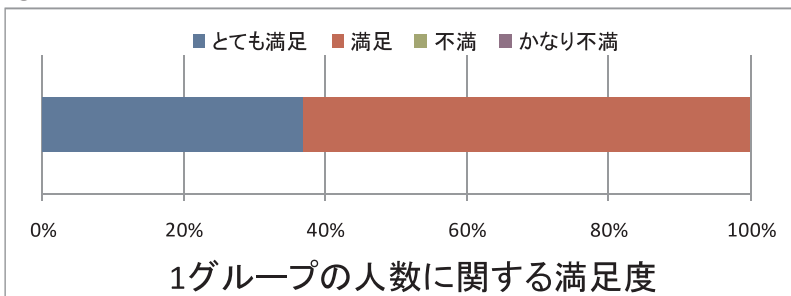
平成 23 年度成果

①新人看護職員看護実践研修提供時期評価



看護実践研修に参加した新卒看護職員に研修提供時期評価を調査した結果、研修時期が遅くなるにつれ、「遅い」と評価する割合が増えてくる。

②研修のグループ構成（4～5人構成）に対する評価



4～5人での少人数グループ制での研修提供については、参加者全員が「満足（とても満足+満足）」している。

③満足度の高い理由

研修受講者にグループ人数に満足した要因を記入してもらった結果、「1人ひとりに丁寧な演習と指導が受けられ、質問できる」ことや同じグループ内のメンバーが指導や演習している場面を見学できるため、その姿を見て再度復習する、同僚間でそれぞれの部署での実践状況などを話しあえるため「同期との手技や情報共有がしやすい」ことが挙げられている。以下には記載内容の一部を抜粋している。

・じっくり関わってもらえるから学びが多い。質問もしやすい
・相談できる。空き時間にいろんな部署の話がきける。研修も何度か見学できて理解が深まる。
・質問などをしやすい。他の病棟ではどういふふうになっているのか聞くことができる。
・見学のみではなく、必ず1人ずつ実践できるため
・1人ひとりに適切なアドバイスがあり、質問もしやすい。
・質問しやすく、必ず順番がまわってくるので体験できる。
・4～5人だと、ちょうど良く自分の意見も言いやすいし、他者の意見も聞きやすい。
・医師役、患者役、看護師役を全員が経験できるので、患者さんの気持ちを考えたり、医師はどんな情報が欲しいのかなど考えるきっかけにもなり、すごく学びが多くなっていると思います。
・みんな部署が違うので、いろんなことが聞ける。講師の看護師さんとの距離もちょうど良いと思う。
・程良い安心感と緊張感がある

平成 24 年度の方向性・課題

平成 23 年度教育研修プログラムに関する受講者満足度、研修による看護技術到達度結果を分析し、その効果を検証した上で、より効率・効果的な看護技術修得を強化できる研修内容、時期を設定・実施していく。

②フォローアップ研修

実施内容

新人看護職員向け教育研修プログラムは、前述の看護実践研修とともに、入職1か月後、3か月後、6か月後、12か月後と定期的に開催するフォローアップ研修を提供している。

フォローアップ研修では、「新人看護職員同士が悩みや不安を話し合い、情報を共有し、ストレスに対応できる能力を養い、職場における対人関係作りや対処法の糸口をつかむ」ことを目的に開催している。研修では必ずグループワークの時間を設け、情報共有を図っている。また、12か月後のフォローアップ研修では「事例検討」を設定し、新人の頃から意図的に、自己の看護を振り返り、看護観を深化させる力の研鑽を目指している。

	1ヶ月	3ヶ月	6ヶ月	12ヶ月
前回の振り返り		○	○	○
グループワーク	・感じていること ・困っていること	・困っていること ・悩んでいること ・うれしかったこと	・困っていること ・感動したこと ・成長したこと	・この1年で仕事を 通して1番心に残った こと(事例検討)
目標設定	○	○	○	○
フェイススケール	○	○	○	○
ストレスチェック	○		○	○
ストレス マネジメント			○	○



グループワーク発表

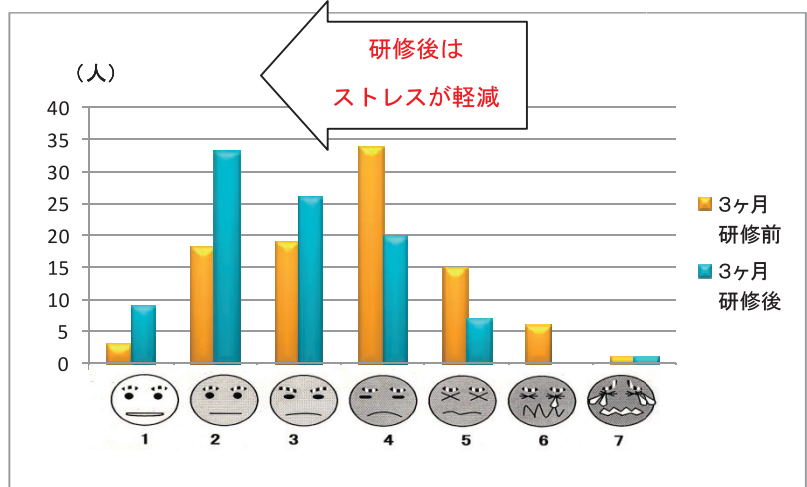


ストレス対処法講義

平成 23 年度成果

フォローアップ研修時には、右図のようなフェイススケールを用いて、研修参加前後の自身の心身の状況をチェックしている。

研修参加前後を比較すると、ほとんどの新人が参加後にフェイススケールが笑顔側に変化し、ストレスが軽減される傾向になり、研修参加が新人看護師職員のストレス軽減の場として機能している。



研修参加後の感想からも、定期的に同期と集合し、自分の体験談を共有することで、自分自身の振り返りや、成長の気づきの好機となり、職場に来るモチベーション向上に繋がっている。また、ストレス状況が心配な職員については、研修終了後、該当職員の所属する部署の看護師長へストレスが高いことを報告し、部署でのケアや相談対応を依頼し、看護部全体での見守り体制を確保している。



平成 24 年度の方向性・課題

毎年実施している新人看護師職員のフォローアップ研修参加時のフェイススケール調査結果より、入職からの時間の経過とともに、職場や業務に慣れるのか、入職3か月時より6か月時には心身にかかるストレスが軽減される傾向がみられたが、近年は入職から半年が経過しても、心身のストレス程度に変化がみられない傾向がある。研修参加者の感想から、フォローアップ研修は悩みや不安を同期と共有し、職務へのモチベーション向上へと変換させる好機となっているため、継続してフォローアップ研修を開催し、新人看護師職員の円滑な対人関係作り、ストレス対処法の獲得に寄与する。

(2) シミュレーション(多重課題・時間切迫)研修の開催

平成22年度より、本プログラムで新たに取組み始めたシミュレーション研修では、「優先順位」「安全な技術の提供」について、臨床実践において「出来るようになった」と新人看護職員自身が評価していた。多重課題や時間切迫といった様々な要素を迅速にアセスメントし、優先順位を判断した上で安全な技術を提供するという意識的な行動変容に繋がっている。また、受講者からの1ヵ月、3ヵ月後の評価として、「先輩看護師に協力依頼できるようになった」「優先順位を意識し行動するようになった」「演習場面を思い出し、落ち着いて対処するよう心がけるようになった」「困ったときなど、後から先輩とどう行動したらよかったかを振り返るようになった」との評価も得られ、研修受講が臨床実践での行動変容に繋がっている。また、ファシリテーターとして参加した教育WGメンバーである各部署の副看護師長にとっても、新人看護職員の成長段階確認や具体的に必要とされている新人へのサポートを把握する好機となった。

平成23年度は、平成22年度結果と反省を踏まえ、①1人あたりの演習回数を2回に設定、②患者Bを教育担当副看護師長が担当、③ループリックを用いたチェック表とビデオによる演習振り返りを追加し開催した。

実施内容**シミュレーション研修『多重課題・時間切迫』**

1. 目的

多重課題・時間切迫の状況下で優先順位を考え安全なケアを実践する能力を高める。

2. 目標

- 1) 患者の状況をアセスメントし、安全に配慮した優先順位を考慮できる
- 2) 必要に応じ先輩に応援や報告が出来る。
- 3) 基本的な看護技術が正確に出来る。
- 4) 自己の行動を振り返り、今後の課題が言える。

3. 対象

新卒看護職員 95名

4. 日時

平成23年10月31日、11月2日、7日、9日 の4日間

5. 場所

スキルトレーニングセンター 3階

6. 構成(1グループ)

新卒看護職員2名(研修生)、技術評価者・ファシリテーター(教育WG)

7. 研修の流れ

1日を3つに分割、4G×3/日

10月31日(月)	11月2日(水)	11月7日(月)	11月9日(水)
10:00~12:00	10:00~12:00	10:00~12:00	10:00~12:00
13:00~15:00	13:00~15:00	13:00~15:00	13:00~15:00
15:00~17:00	15:00~17:00	15:00~17:00	15:00~17:00

1日、午前中の部の流れ

時間	1・3グループ	時間	2・4グループ
10:30-10:35	1人目演習①	10:40-10:45	1人目演習①
10:35-10:40	2人目演習①	10:45-10:50	2人目演習①
10:40-11:10	移動・振り返り①	10:50-11:20	移動・振り返り①
11:10-11:15	1人目演習②	11:20-11:25	1人目演習②
11:15-11:20	2人目演習②	11:25-11:30	2人目演習②
11:20-11:50	移動・振り返り②	11:30-12:00	移動・振り返り②
11:50-11:55	アンケート 解散	12:00-12:05	アンケート 解散

① 30分のオリエンテーション

② 各グループ1人目5分間の演習（演習終了後は部屋を移動し、チェックリストを元に自己評価）

③ 各グループ2人目5分間の演習

④ グループで演習時撮影していたビデオを視聴しながら30分の振り返り

⑤ 各グループ1人目5分間の再演習（演習終了後は部屋を移動し、チェックリストを元に自己評価）

⑥ 各グループ2人目5分間の再演習

⑦ ④グループで演習時撮影していたビデオを視聴しながら再度30分の振り返り

⑧ 終了

8. 設定・シナリオ

・ 某内科（外科）病棟の2人部屋で、11時30分の出来事。

・ A患者：松田 清子氏 50歳 ⇒ プロジェクト事務局

脳梗塞後、左片麻痺あり。近距離歩行は可能であるが、転倒の既往あるため、トイレ歩行時介助を行う必要あり。糖尿病もあり、内服薬は看護師管理中。食前薬あり。

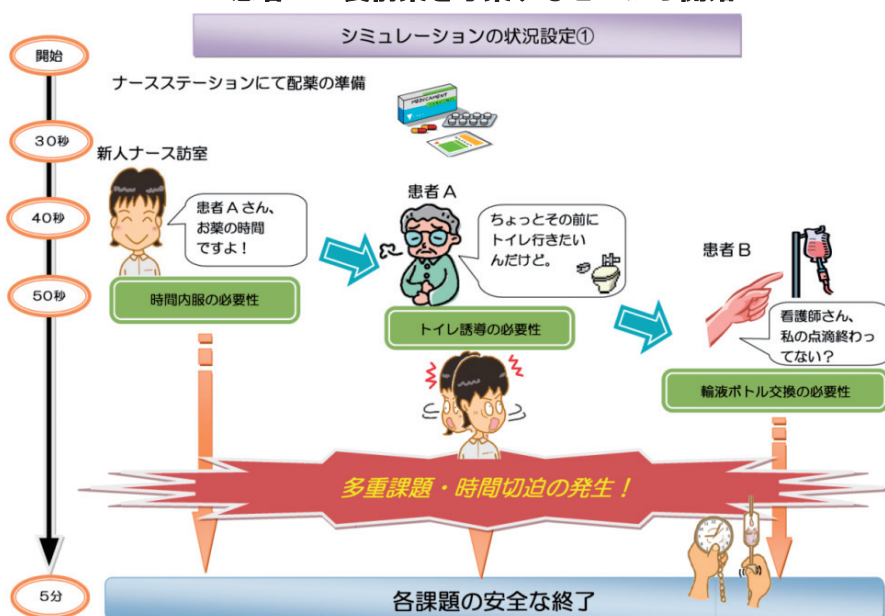
・ B患者：小柳 宇美子氏 60歳 ⇒ 教育担当副看護師長

肝硬変にて胸水・腹水貯留、酸素2L/分流量、点滴施行中。

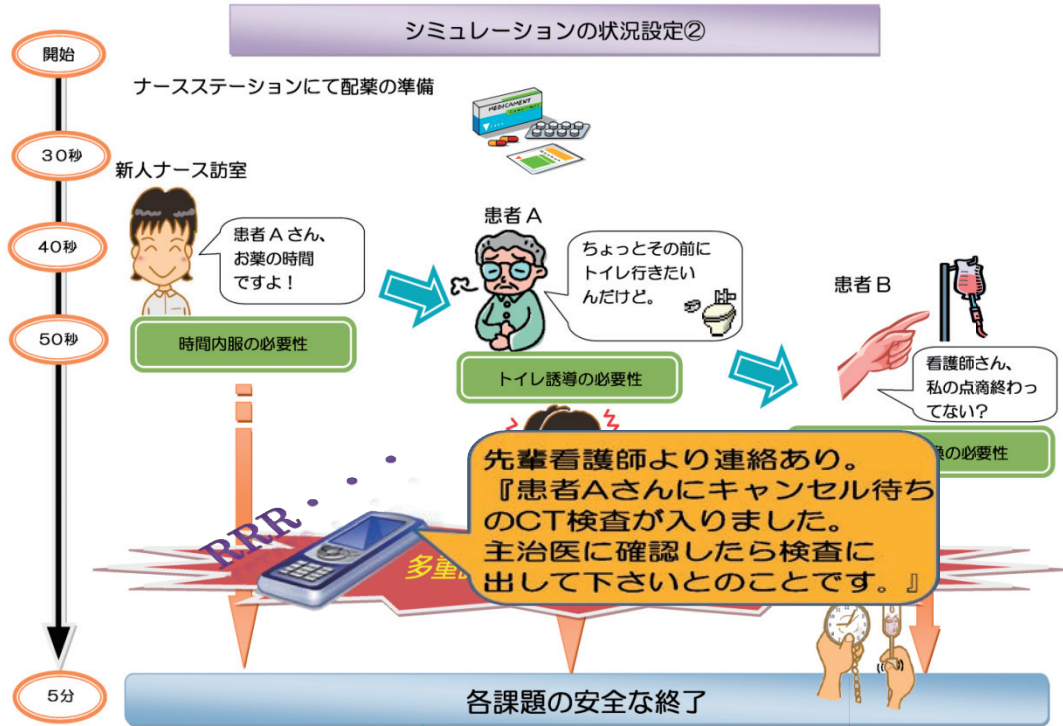
・ 先輩看護職員：ナースステーションにて勤務中 ⇒ プロジェクト事務局

⇒患者Aへ食前薬を与薬するところから開始

【演習①】



【演習②】



演習①に加え更に1つ課題が加わる

患者Aが内服する直前に『患者Aの主治医より連絡あり、患者AにCTの検査を急遽入れたために検査室へ至急搬送するよう指示が出た』と先輩看護職員より伝えられる。



食前薬は検査が終わってからと判断、飲ませずに車椅子にて搬送準備をする。

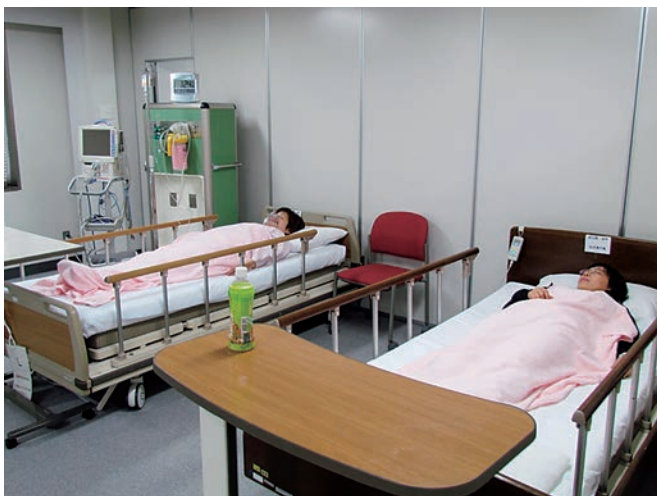
※NICU・手術部所属の新人看護職員には輸液交換を除いたシナリオを提示

9. 研修風景

【オリエンテーション】



【演習】



【振り返り】

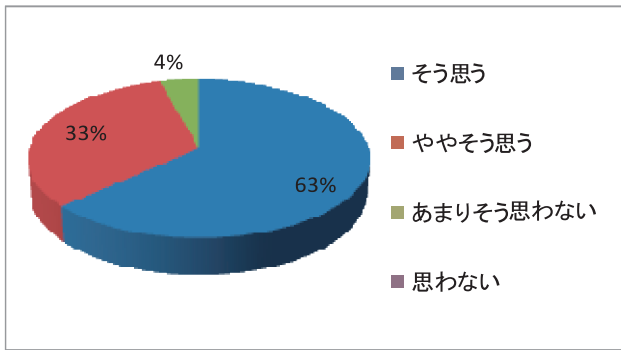


平成 23 年度成果

●シミュレーション研修（多重課題・時間切迫）終了直後アンケート結果

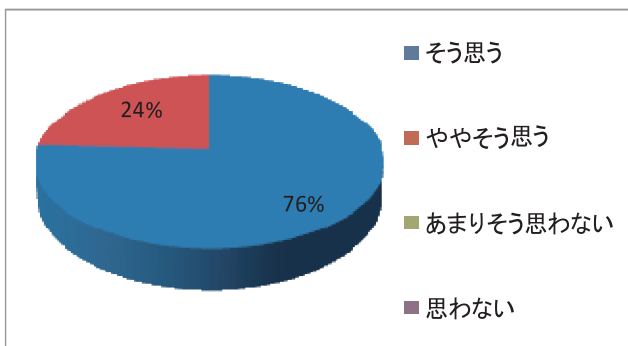
1. 演習時間は適切だったか

そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
60	31	4	0



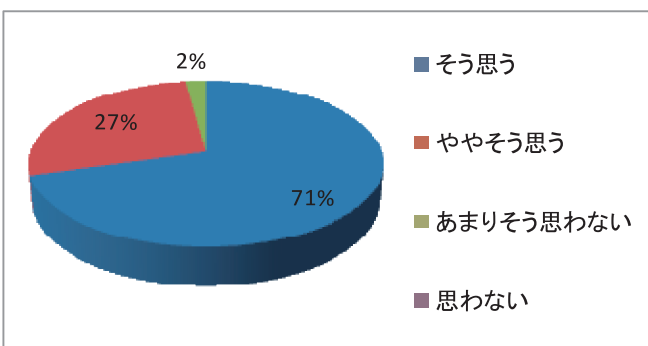
2. 演習課題は適切だったか

そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
72	23	0	0



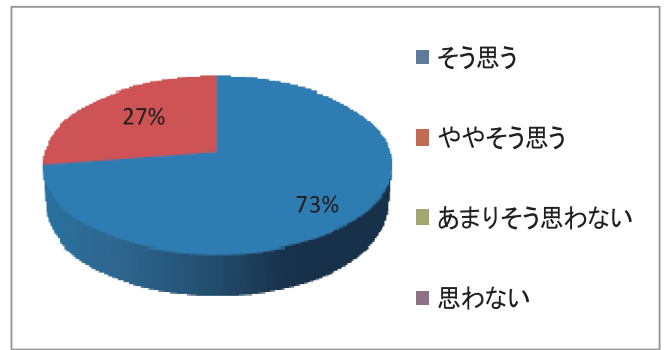
3. 多重課題演習を行う時期は適切だったか

そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
67	26	2	0



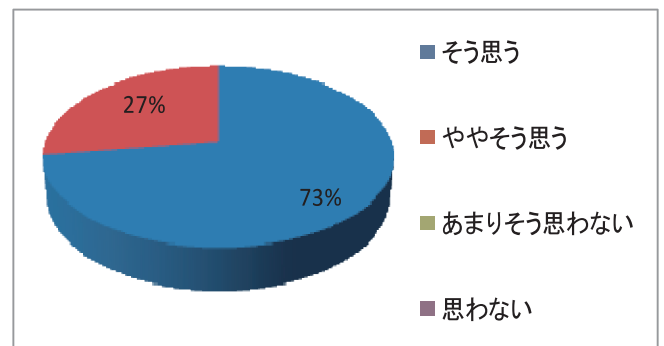
4. 振り返りの時間に、自己の対応を客観的に考えることができたか

そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
69	26	0	0



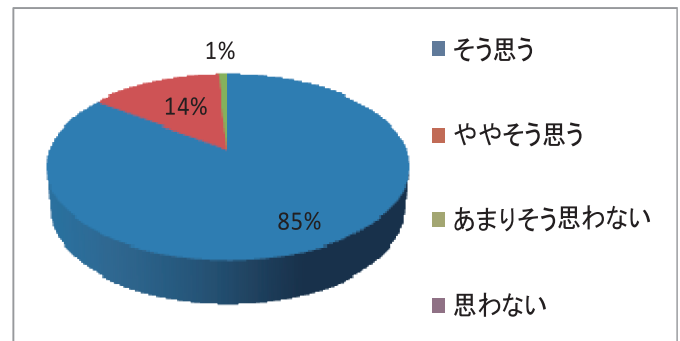
5. 今回の演習で自己の課題に気づくことができたか

そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
69	26	0	0



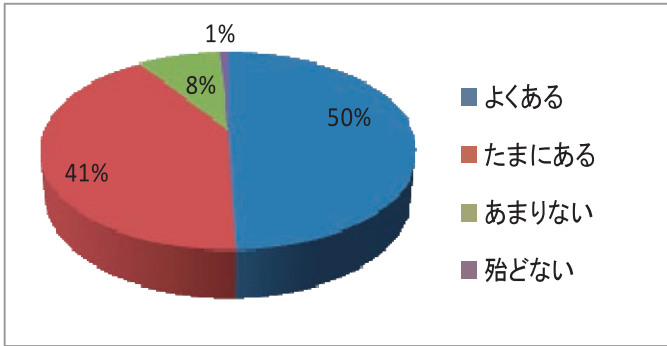
6. 今後の看護実践に活かせる学びが得られたか

そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
81	13	1	0



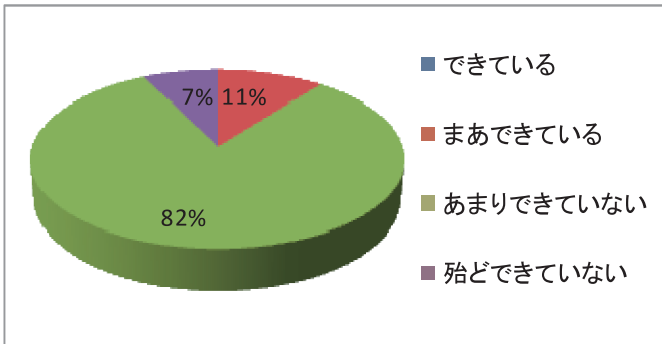
7. 今までの部署で多重課題・時間切迫下に置かれたことはありますか

よくある	たまにある	あまりない	ほとんどない
47	39	8	1



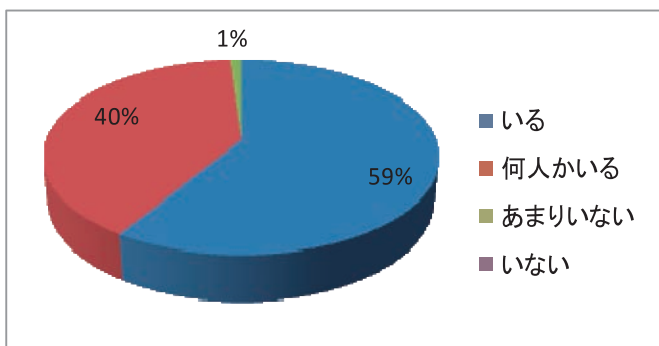
8. そのとき落ち着いて対応できましたか

できている	まあできている	あまりできていない	ほとんどできていない
0	10	78	7



9. 判断に迷った状況について相談できる同僚や先輩はいますか

いる	何人かいる	あまりいない	いない
56	38	1	0



10. 今回の演習の感想・気づいたこと

・多重課題・時間切迫下に置かれた時、患者さんへの説明や患者さんの訴えを聴くのが不十分になりがちだと分かりました。

・自分ですべきところと、先輩に依頼するところの判断が難しいけど、必要だということ、しなければいけないということがわかりました。頼んでいいところ、頼むべきところ、優先順位を考えて、すぐあわてないように行動したいと思いました。

・優先順位をつけて接するということの重要性を感じました。部署でも動きを考えながら、働いていきたいと思います。

・CTの前に血糖降下剤を内服させてしまい、知識不足であった。多重課題の中で、うまく患者さんに声かけが出来ていなかった気がする、また先輩へ適切に助けを求めることができなかった。

・実際に病棟でもよく起こり得る状況設定で、自分の対応を客観的に見ることができ、他の方の対応も一緒に見て、振り返りすることができて、自分の課題について考えることができました。楽しかったです。今後病棟でも生かしていきたいです。

・自分を客観的に見る良い機会だった。たくさんの気づきを得られたので、日々の業務に生かせるように努めていきたい。

・今回の演習で録画された映像を見て、自分自身の行動パターンを客観的に考える機会があって良かったと思う。多重課題の中でも落ち着いて、優先順位を考慮することができるようにになりたい。

・NICUという特殊な部署なので、大人の患者との対応やコミュニケーションも慣れていないので、とても緊張しました。でも病棟ではどのように業務を行っているのか、多重課題、時間切迫の際にどのように優先順位を考え、アセスメントするのか少しわかることができました。まだまだ焦って十分なアセスメントや協力の依頼ができないので、これからも勉強していきたいと思います。

・難しかった。けれど、このようなシミュレーション研修は初めてだったので、今までの研修と違い、一人で本当の動く患者さん相手での看護を実践でき、イメージもしやすかったし、自分がどのような行動をとるのか客観的に見ることができ、とてもためになった。

など

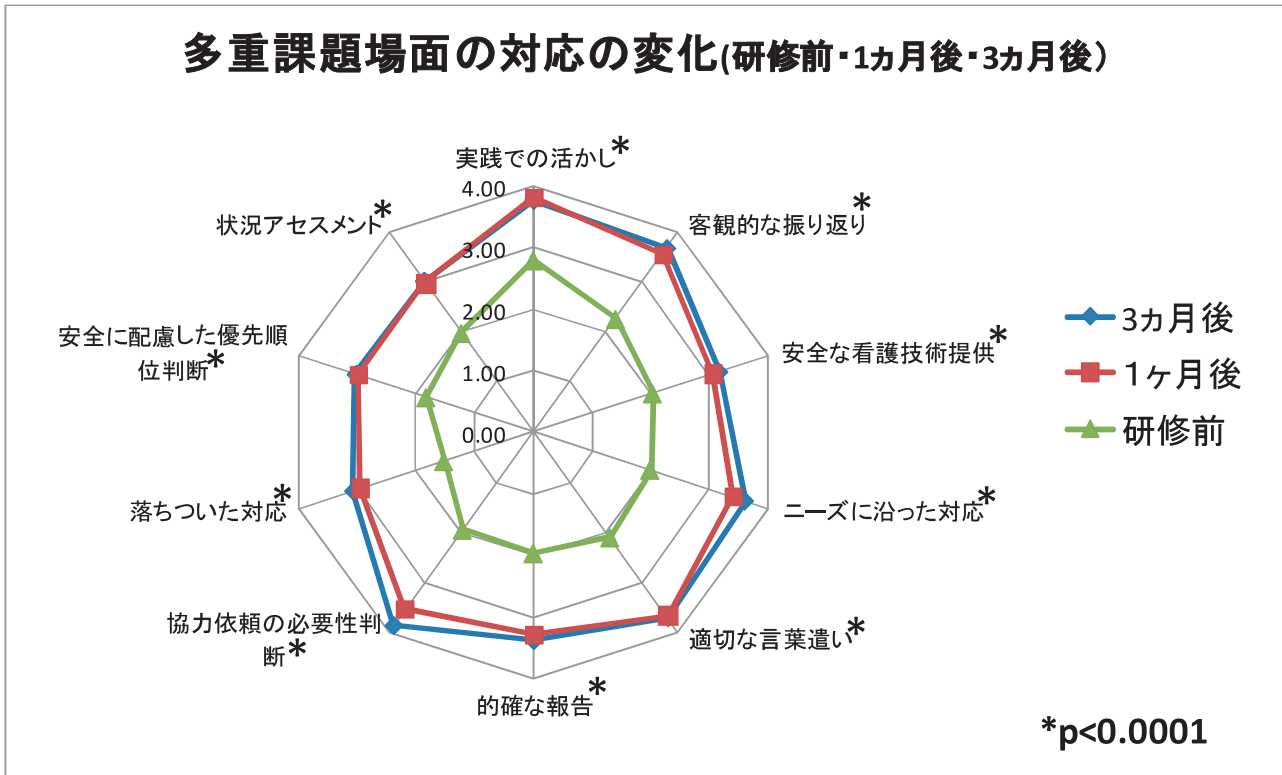
1 1. ファシリテーター・患者役を行った教育担当副看護師長の意見及び感想

【現在の新人看護職員の成長度把握】13件
・患者を見る視点がまだまだ育っていないと痛感した。
・1年生が個性を持って成長しているのを感じた。
・新人看護師はとても素直で、患者の訴えに対して丁寧に対応していたと感じた。
・新人にとってはちょっとしたことでも、多重・複雑な問題となることがよくわかった。
・新人が普段どのような対応の仕方をしているのがわかった。
【演習や振り返りによる成長度】10件
・1回目は緊張して、多分普段はできているであろうことも忘れてしまっていたが、2回目には意見交換後の意見も取り入れてできるようになっていた。
・受講生が1回目より2回目の実技が上達していく変化が分かりやすかった。
・演習1回目より2回目と患者把握、援助は良くなっていた。
・考えていたよりは1回目から対応できていた。更に2回目には対応への判断が早くなっており、上達の早さに驚いた。
【ビデオ視聴による振り返り効果】6件
・ビデオによる振り返りは効果的だったのではないかと思う。
・ビデオでの振り返りが、より客観視できてよかったと思った。
・ビデオはもう少し音声聞き取りやすいとよいと思った。
【患者からみた看護職員の行動】5件
・看護師の表情や態度などがよくわかった。
・「ちょっと待って下さい」と言われた待ち時間が不安だなと感じた。
・看護師の表情の変化が間近に見えてよくわかった。
・患者の視界から看護師がいなくなることが思ったより不安につながることを感じた。
【課題の把握・今後の教育指導への役立ち】9件
・1年目の教育の参考にしたい。
・新人が自分たちの見えないところで、こういう戸惑いや焦りを感じていると思うと、普段もっと声をかけてあげないといけないと感じた。
・課題をみつけることができたので、自分の病棟でもしっかりみていきたいと思った。
・半年が経った現在も臨床の場においてフォローが必要であり、部署内でもふり返っていき、教育に活かしたい。
・他部署の1年目を知ることも大切なことだと思った。
・副看護師長としては病棟内の人間関係の調整も重要と改めて感じた。
・いつでも相談・報告しやすい職場づくりに努力したい。
・不安やパニックになる新人スタッフにどのように声をかければよいか、その後指導すればよいか考えるきっかけになった。

以上の結果よりシミュレーション研修は、ほぼ9割の受講生が時期や課題の適切度は高く、研修目的を達成できたと認識している。研修に参加した教育担当副看護師長からも新人看護職員の成長度が把握でき、今後の指導に役立つとの意見が多く聞かれ、研修評価は高く肯定的であったと考えられる。

● 多重課題・時間切迫場面に関する対応の変化（研修前・1ヵ月後・3ヵ月後）について

昨年同様研修前・1ヵ月後に「多重課題・時間切迫場面での対応」についてループリックを用いたアンケート調査を実施、分析を行った。その結果、「多重課題・時間切迫場面での対応」の全ての項目について、研修前より1ヵ月後にできている割合が有意に高くなっていった。また3ヵ月後においても研修前と比較すると全ての項目について有意に高くなっていった。



<1ヵ月後の変化に関する自由記述分析結果>

優先順位の判断：40件
・患者さんの理解度などをアセスメントし、優先順位を考えるようになった。
・優先順位を考えて行動するようになった。
他スタッフへの相談・協力依頼：35件
・先輩に仕事を頼めるようになった。
・時間切迫の場面で、先輩に仕事を依頼でき、協力を求めることができるようになった。
冷静な対応、状況把握：11件
・多重課題下で、以前は先輩から落ち着くように言われ指示を待っていたが、現在は一度落ち着き自分で考える余裕ができた。
・多重課題・時間切迫の場面ですぐに「どうしよう」と焦るのではなく、その場の状況をできるだけ把握しようと観察できるようになった。
自分の行動を振り返る：4件
・多重課題に対応する場面があった際に、自分なりに振り返るようになった。
・自分の看護実践を客観的に振り返ることが多くなった。

〈3ヵ月後の変化に関する自由記述分析結果〉

優先順位の判断：30件
・優先順位を意識しながら、日々の業務に取り組むことができるようになったと思います。
・何を優先すべきか日頃から考えて行動するように心がけています。
他スタッフへの相談・協力依頼：42件
・以前より適切に判断し、先輩にも要点をまとめて援助を依頼できるようになった。
・スタッフへの協力依頼が必要に応じてきちんとできるようになっていると思う。
冷静な対応、状況把握：15件
・以前よりは落ち着いて業務に取り組めるようになった。
・多重課題の環境下で落ち着いて考えようとするできるようになった。
自分の行動を振り返る：8件
・必ず自分ができなかったことを追及し、その原因を考え振り返るようになった。
・目の前の状況に対応することが精一杯だったのが、自分の行動をカメラで客観視することで、どの様にして自分の行動を振り返れば良いのか分かり、振り返りを心がけるようになった。
課題の明確化：4件
・自分の課題を明確化できるようになった。
・自分の課題を明らかにしようとしていること、また課題だと思えることを勉強したり、一人で解決できないことは相談している。
その他：4件
・アセスメントしようとする頭の動きととっさの行動（ケア・処置）が同時にできるようになってきた。
・頭の中で、一日の業務を経時的に考えられるようになりました。
・自分が見たことのない重症な患者を自分に担当させてもらおうと以前より思うようになった。
・時間の整理をするようになった、一日の行動計画をたて調整するように心がけている。

更に研修から1ヵ月が経ち、実践の場で変化したことに関する自由記述を同じ内容ごとに分類した結果、90件の記述があり、【優先順位の判断（40件）】【他スタッフへの相談・協力依頼（35件）】【冷静な対応・状況把握（11件）】【自分の行動を振り返る（4件）】の4項目が抽出された。また3ヵ月後では101件の記述があり、【優先順位の判断（30件）】【他スタッフへの相談・協力依頼（42件）】【冷静な対応・状況把握（15件）】【自分の行動を振り返る（8件）】【課題の明確化（6件）】【その他（4件）】が抽出された。

新人看護職員は、研修後より多重課題・時間切迫場面に遭遇した際、【優先順位を考え】、一人では対応できないと判断した場合、直に【他スタッフへ相談・協力依頼】をし、【落ち着いた対応】を心がけ、安全に看護ケアを実施、【振り返り】も行えるようになっていた。また、「自分が他スタッフに頼り、患者の安全を優先的にということ学び、周囲のスタッフも同じ状況になると考え、自分も手助けにならなければと感じるようになった」、「常日頃より優先順位を考えて行動することにより、動線が短くなり、時間内に仕事が終わるようになった」と多重課題・時間切迫場面に限らず、日常業務においても意識や行動の変化を自覚している看護職員が多くいることがわかった。よってシミュレーション研修は、多重課題・時間切迫時の対応を元にプログラムしたものであるが、多重課題・時間切迫場面に限らず、日々の看護実践でも学びを有効に活かしていることがわかった。

これらは昨年度と比較するとかなり研修効果があがっており、今年度プログラム変更を行った4点（①各人2回の演習②シミュレータを使用せずに教育担当副看護師長が患者役を担う③ビデオ視聴に

よる振り返り④演習時のチェックリスト・アンケート用紙にループリック使用) が有効であったと思われる。

平成 24 年度の方向性・課題

平成 23 年度シミュレーション研修（多重課題・時間切迫）終了後のアンケート調査分析結果より、平成 23 年度研修プログラム内容は、22 年度研修プログラムと比較して、研修評価が上昇していることから、平成 24 年度の研修プログラム内容は平成 23 年度同様の実施内容を継続実施することが効果的である。

平成 23 年度プログラムでは、演習内容振り返りにビデオを活用し、自分が実際に行った演習を視覚的に振り返ることで、自己の看護実践を客観的に評価できるように工夫を行った。研修参加者評価からビデオでの振り返りは効果的であるため、演習後の振り返りを重視し、今回振り返りに有効とされたビデオ撮影の充実化を図るため、研修環境として撮影時カメラに集音マイクを整備する。

また、振り返り時のビデオ視聴に加え、ファシリテーターだけでなく、患者役からの評価やコメントも加えて研修参加者に伝達するなど、様々な視点からのアプローチができるよう工夫を加える。

平成 23 年度プログラム時には、シナリオにある「輸液交換」業務が日常業務として実施する機会がほとんどない NICU や手術部所属の職員には、過度の緊張を与えないよう演習項目から「輸液交換」を除くなど配慮した上で演習実施を行ったが、特殊部署に所属する職員の日常業務で起こりうる「多重課題・時間切迫」のシナリオを再検討した上で効果的な演習を実施する。

(3) eラーニング教材開発



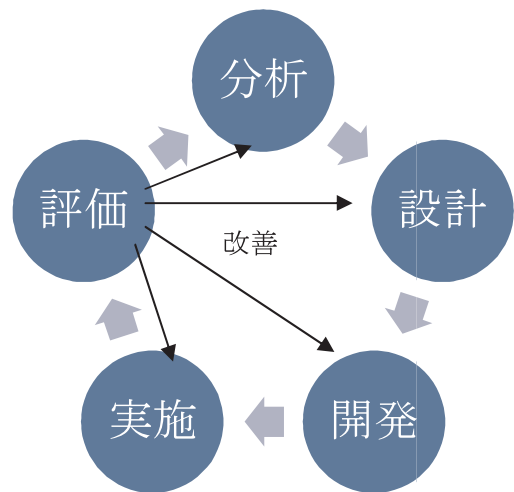
実施内容

eラーニング教材は九州大学 Web 学習システムを利用し、ID とパスワードをもつ九州大学病院看護部看護職員に限定して配信している。平成 24 年 1 月現在、Web 学習システムでは、動画 97、テスト 10、テキストコンテンツ 49、合計 156 のコンテンツを配信している。これらの Web 教材を用いて効果的な看護技術研修を行うために、学習理論に基づくインストラクショナルデザイン (ID) によるシステム的なアプローチを試みた。

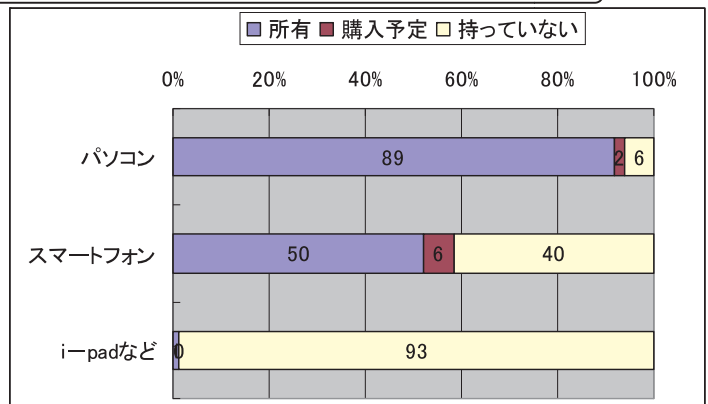
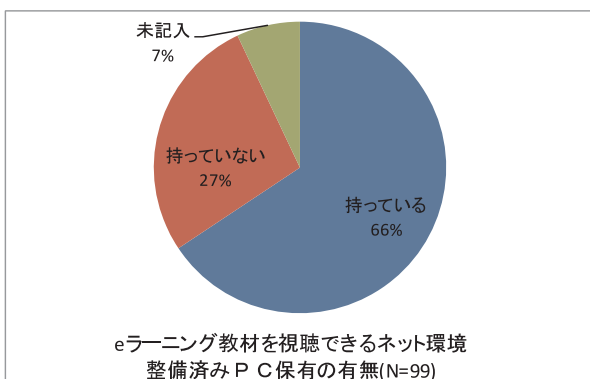
1. 分析の段階 (受講者の状況把握)

eラーニング学習を円滑に導入するために、平成 23 年度新卒看護職員を対象に入職時に PC 保有状況を調査し、66%が自宅で eラーニング学習が可能であることを確認した (左下図)。

通信機器保有状況の把握は 12 月にも実施した (右下図)。その結果、12 月調査時には、パソコン保有者が 9 割と増えてきており、自宅での eラーニング学習環境は整ってきている。スマートフォン保有者も増加しており、今後スマートフォン対応の学習コンテンツを作成し環境整備を行っていく必要がある。



入職時の PC 保有率 : 66% → 入職から 9 か月後の PC 保有率 : 91.7% に上昇



2. 設計の段階

受講者（新人看護師）の準備状況に適したeラーニング教材・研修内容・導入時期・導入方法などを設定した。

3. 開発の段階

受講者の準備状態に適した教材へ編集した。効果的に、魅力ある教材にするためにコンテンツの長さ、興味ある内容、演習への動機づけにつながる内容等の工夫を行った。

4. 実施（「看護実践研修5（採血）」「CVC挿入介助」「急変時看護」にて実施）

1) Web 学習利用方法の説明

入職時オリエンテーションにて、資料を配布し利用方法を説明し、HPにも同様の手順書を添付した。PCを保有していない職員には、部署または九州大学病院附属図書館のPCからの視聴も可能であることを説明資料内に明記した。

2) eラーニング事前課題の周知

看護実践研修5（採血）では、はじめてeラーニング事前課題を取り組んだため、事前学習を提供するにあたり、①看護師長会議での説明資料配布による情報提供、②教育WGでの説明資料配布と各部署での新人への事前学習指導依頼、③7月開催「3か月フォローアップ研修」時に新人看護職員に事前学習内容の説明を行った。SSO-KIDによるログイン認証やPCに不具合が発生して視聴できない看護職員には、eラーニング教材をDVDに焼きつけ、視聴できるように準備を行い、全新人看護職員が事前学習を終え、研修に臨んだ。

以下にeラーニング事前課題を活用した演習内容を示す。

平成23年度 看護実践研修5「採血」

対象者：95名

日程：2011年9月7日～8日

eラーニング事前課題について：

- ・演習内容：新卒者研修「採血」
- ・コンテンツ：講義形式「静脈血採血（基礎編：22分）」「静脈血採血（実践編：16分）」
：デモンストレーション「準備：2分」「実施：8分」「片付け：1分」
- ・演習前（1か月半）にeラーニング事前学習のインフォメーションを実施。
- ・eラーニング履歴に学習記録がない者は演習を受講できない。

受講状況：

- ・演習5日前にすべてのコンテンツを受講しているものは0人。何らかのコンテンツにアクセスしているものは33名であった。
- ・対象者95名中20名は、システムにログインできず、DVDにて事前学習を完了させた。
- ・演習当日までに75名（78.9%）は、Web学習システムで事前学習を完了させた。

システム上の問題点：

- ・トラッキング（学習履歴）は、前日0時までのデータしか反映しない。
- ・使用するコンピュータによって視聴時間が正しく記録されない（Macは記録されなかった）。
- ・部署にあるPCはバージョンが低く、DVD視聴ができない、システム不具合が頻発する（HisKiteは、回線利用状況により、速度やエラー頻度がまちまち）。

平成 23 年度 看護実践研修 6 「CVC 挿入介助・ドレッシング交換」

演習日程：12月20～21日（火・水）

事前課題：7つのeラーニング学習教材を閲覧後、ミニテストを受験する（期限：12月15日まで）

1. 事前学習課題受講状況

事前課題期限までに97名中95名がアクセスしており、残り2名に声をかけ演習前までに全員がアクセスしていた。



① 中心静脈カテーテル管理と血流感染予防に関する試験問題
看護実践研修6の事前課題です。
全問正解するまで実施してください。



① 中心静脈カテーテル管理と血流感染予防
感染管理認定看護師 安永幸枝 森日登美



② CVC挿入介助必要物品



③ CVC挿入介助(ガウンテクニックの介助)



④ CVC挿入介助(患者への説明・準備)



⑤ CVC挿入介助(挿入後から片付けまで)



⑥ CVC挿入部のドレッシング交換(必要物品)



⑦ CVC挿入部のドレッシング交換

2. ミニテストについて

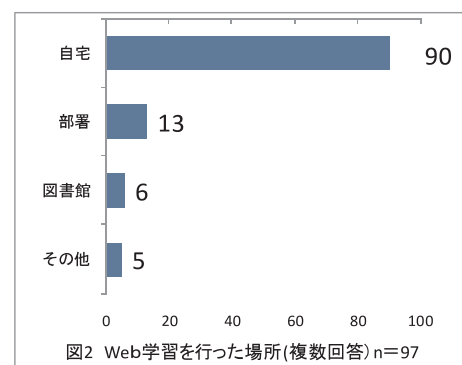
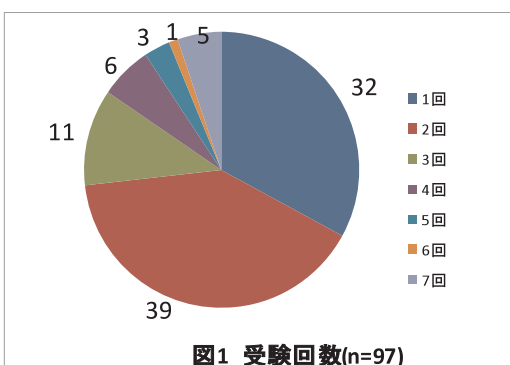
今回の研修ではミニテスト（プレテスト）を受験し

てくることを課題とした。10問100点満点の試験をWeb学習システム上に準備し受験状況を確認した。

- ・受験回数は、平均2.9回（1回～7回）であった。（図1参照）
- ・最低点平均は60.0点であり、全員が100点をとるまで学習していた。
- ・演習後に同様のポストテストを実施した結果、平均89.3点（最高100 - 最低50）であり、事前学習を活かし演習できたと考えられる。

3. 学習環境について

- ・Webアクセスは、89名（91.7%）ができたと答えており、前回採血研修時（37.4%）から比べWeb学習のアクセスに関する問題は減少していた。
- ・Web学習を行った場所（図2参照）は、「自宅」が今回は90名（91.0%）で、前回調査時（77.9%）に比べ増加しており、自宅での学習が増加していた。一方部署での学習は、前回（28%）から今回（13.4%）では15ポイント減少していた。



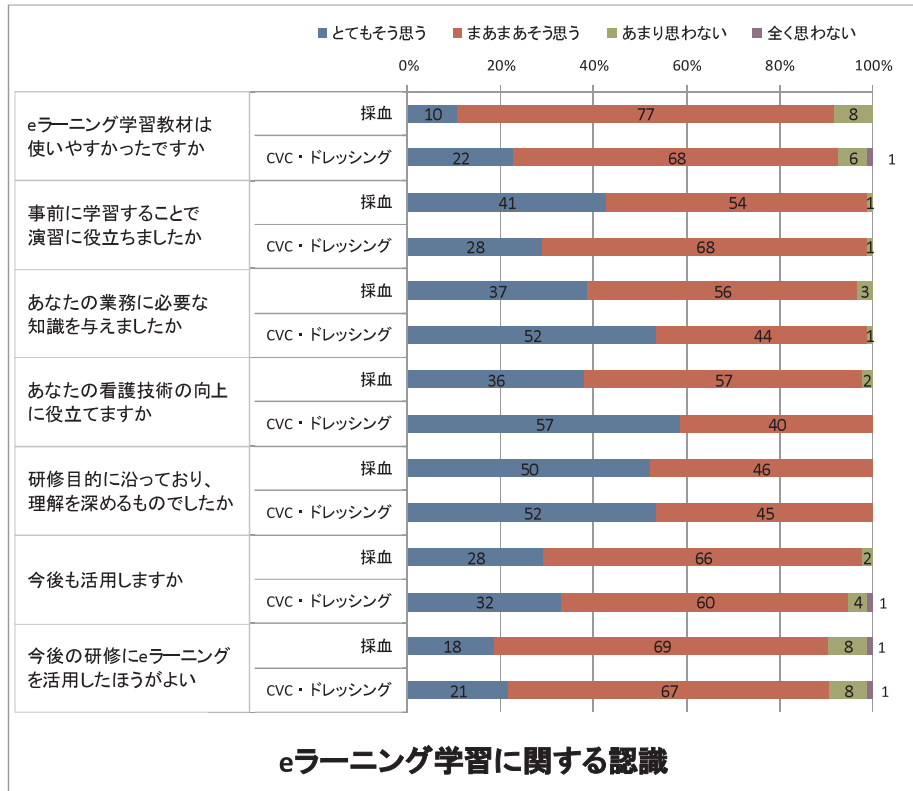
<その他のコンテンツ作成および活用について>

平成23年度は、より臨床実践に役立つeラーニング教材開発を推進させるため、教育WGと協同で看護技術に関するDVDを作成した。作成したDVDは4月開催の「看護実践研修1（移乗・移送）」内で講義の一部として活用した。



平成 23 年度成果

以下、インストラクショナルデザイン（ID）の評価の段階も含め本取組の成果を報告する。
eラーニング学習に関する認識に関するアンケートを研修後に実施したところ、ほぼ全員が肯定的な評価となっており演習の事前学習にeラーニングを取り入れることで知識や技術の向上に役立てられると感じていた。



- 事前学習にeラーニングを取り入れることは、有効であるという答えが大半であり、採血以外のコンテンツは今回閲覧しなかったものの、今後も活用したいと回答しているものが9割を超えていることから、eラーニング活用のきっかけになったと考えられる。
- Webテストを受けることは、重要な点の確認につながっており、受講生全員が満点を取るまで学習していたことから、演習後の試験でも高得点を取っており、eラーニングの活用により確実に知識が身につけていることが確認された。
- 初回のWeb課題受講の際は、Webへのアクセスがスムーズできなかったものが半数以上いたことから、入職時よりパスワードの認証等おこない、Web学習にアクセスできる環境を確認しておく必要がある。

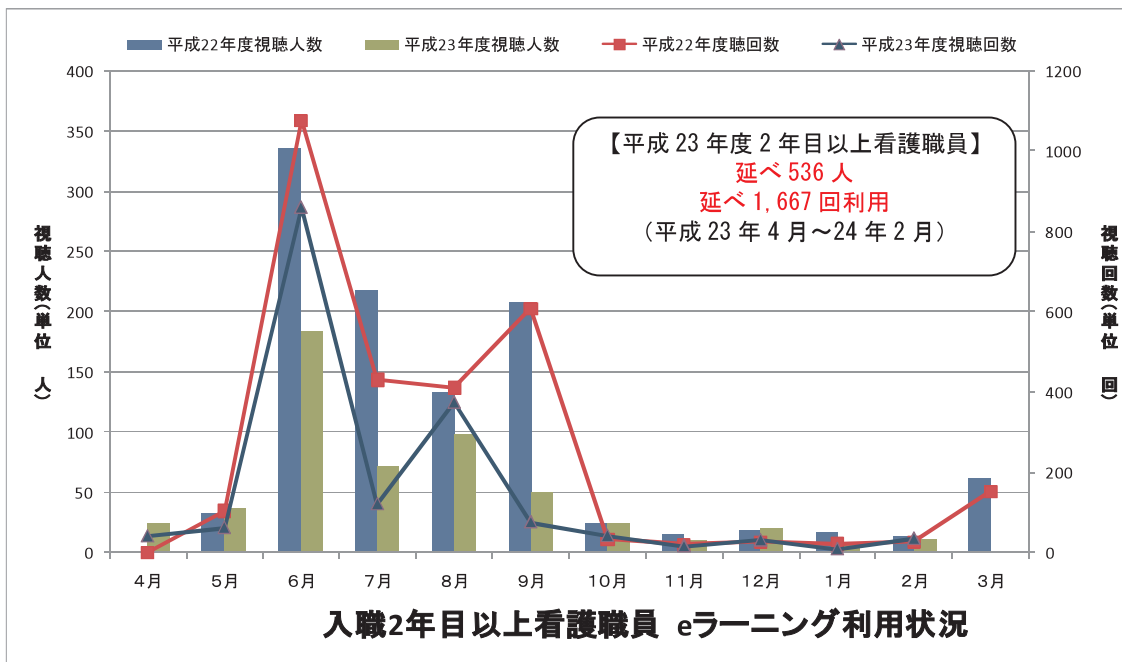
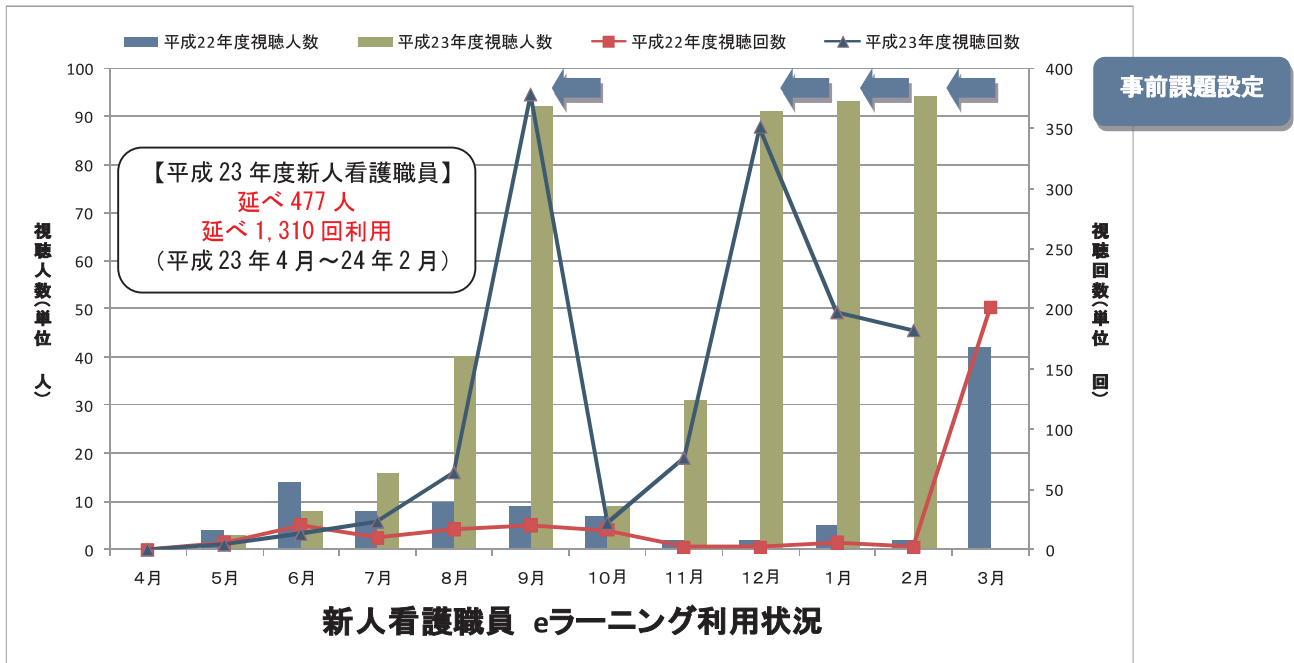
eラーニングをおこなった場所は、自宅が最も多かった。部署でのインターネット環境が安定しないことが影響していることが考えられるが、自宅は落ち着いて学習できるため、どこでもアクセスできるインターネット学習の利点が活かされたと考える。

【自由記述 CVC挿入介助演習より】

事前学習により学びが深められた（演習に取り組みやすかった）17件
・事前にeラーニングで学習していたので、演習でイメージしやすかったです。
・事前に学習しておくことで、研修の際、改めて振り返ることができるので良いと思う。
・技術の手順や講義を事前に視聴することで研修の際に理解しやすかったです。
・事前に映像として学習できるので分かりやすい。
eラーニングによる効果的な学習 8件
・忘れてたり分からなかったところがあったら、再視聴して学習できてよかったです。
・自分のペースで学習できるのでとても良いと思います。
・自分が空いている時間に何度も勉強できるのはすごく良いと思います。
・自宅ですることとても助かりました。
テストの活用 4件
・テストは難しかったです、繰り返すことで学習になりました。
・問題の解説があったら良かったです。
・100点まで繰り返し行えたので良かったです。
・テストがあったので、事前学習の際の講義の要点がつかみやすかったです。

Web学習の利用者数は、Web学習システムでのeラーニング教材提供を開始した平成22年度と比べ、平成23年度は視聴人数、回数が飛躍的に増加している。23年度は、事前学習課題としてeラーニング教材視聴を活用したことがその大きな要因となっている。

eラーニング教材の有効活用を促進するためには、教育教材を整備するだけでなく、事前課題を設定するなど、学習のきっかけづくりも必要不可欠である。

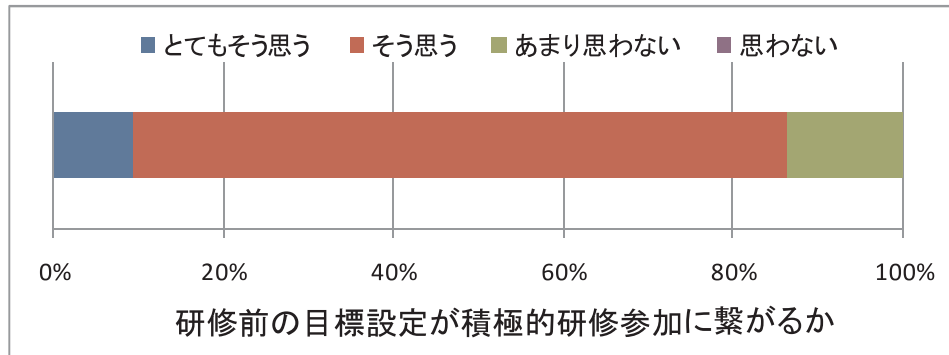


平成24年度の方向性・課題

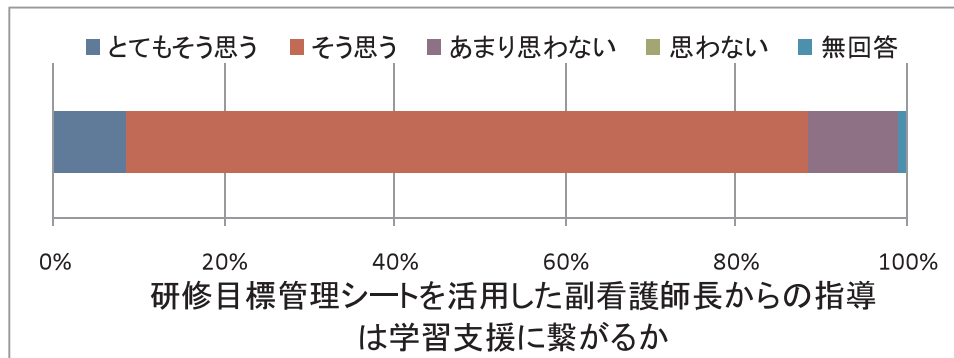
新人研修の事前課題にeラーニングを取り入れることで、演習内容が理解しやすくなったという意見が多く、演習の学びを深めるためにeラーニングは有効だったと考える。平成24年度も引き続き研修でのeラーニング学習の活用をすすめ、その評価を行いながらより効果的・効率的な演習を検討していく。その際、新人看護職員の情報機器活用状況を把握しながら、Web学習システムへの認証等、スムーズな導入ができるよう早期の対応が必要である。また、スマートフォンやタブレット端末等の所有者が増えてくることが予測されるため、端末の種類に合わせたコンテンツ作成も視野に入れて行っていくことが重要である。

平成 23 年度成果

平成 24 年 2 月に開催した「急変時の看護」終了後に、新卒看護職員 95 名を対象に、質問紙調査によるポートフォリオ評価を行った。



新卒看護職員の
8 割以上がポート
フォリオによる
研修目標管理を
肯定的に評価して
いる。



ポートフォリオを活用した研修目標設定では、8 割以上が「積極的な研修参加に繋がった」、ポートフォリオで副看護師長と情報共有したことで、「指導や助言を受け、学習の支援に繋がった」と評価している。

新人看護職員のうち 43.2% (95 名中 41 名) が「研修の要点をまとめることで、研修の振り返り、頭の整理ができる」と評価しており、研修での学びを可視化できる成果物として記録することが、研修効果を高めることに繋がっている。

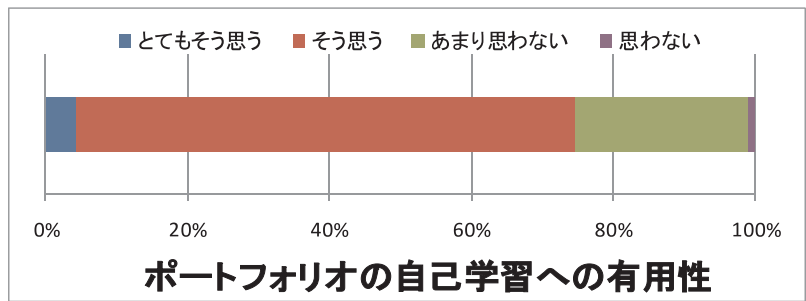
また、29.5% (95 名中 28 名) は、「研修シートで情報共有することで、OJT での指導を得られる。研修での学びが深められる。」と評価しており、集合研修参加後に、各部署の先輩に確認してもらうだけでなく、先輩からのコメント・アドバイスを得ているようである。

ポートフォリオによる研修目標管理は、自身の学習状況の振り返り資料として蓄積されるとともに、情報共有により、新人看護職員の成長段階の確認や集合教育では学びきれなかった課題や悩みを部署で共有し、OJT や自己学習での助言に繋がるツールとして機能している。(以下記載内容の一部抜粋)

要点をまとめることで、研修の振り返り、頭の整理ができる。(41件)

- ・研修後ポイントを振り返ることで、学びが深まったと思う。また自己の課題も明確になると思う。
 - ・自分で振り返る機会があることでしっかりと身につくと思うから
 - ・研修後にポイントを自分で思い返してまとめることで、もう一度振り返りができる。
- 提出してもらったことで、自分の課題や不安をプリセプターや副師長さんにも知ってもらえてフォローしてもらえる。
- ・ポイントを記入することで研修内容の学びを復習することになり、そのポイントが頭に入ってきやすい。理解が深まると思うので。
 - ・研修前に目標を書くことで、どういったことを学ぶのか明らかになると思うことと、ポイントを書くことで振り返りになったから。

<p>研修シートで情報共有することで、OJTでの指導を得られる。研修での学びが深められる。(28件)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプターが主に指導して下さるが、副看護師長と看護実践についてディスカッションできる良い機会になる。 ・毎回丁寧にコメントを下さいます。内容の振り返りを評価してくれますし、足りないところやもっと勉強したほうがよい点など教えてください。 ・自分がどのような学びをしたか振り返ることができ、副看護師長さんからも一言もらえることで今後気を付ける点を明らかにできる。 ・副看護師長さんがその研修の内容に対して質問されたりするので、研修の振り返りにもなるし、自分が病棟ではその処置をどのように効率よくやれるかを指導して下さるので助かる。 ・部署で行う時はどのような点に気をつければいいのかコメントをもらえるので学習したことを業務に活かすことができる。 ・副看護師長さんが毎回、レポートの感想やその研修の内容に対するアドバイスを添えて返却して下さるので、十分な振り返りになって役立っていると思う。 ・自分の学びを再評価してもらい、新たな発見に気づけたので。



ポートフォリオを紙媒体でファイリングし、蓄積することで、将来的には自己の成長過程を客観的に評価できる成果資料となることを期待している。研修目標管理としての評価は高いことと比較すると、ポートフォリオを蓄積することに対してやや低い評価をしている看護職員も見受けられる。

自由記載の中には、「看護実践研修だと目標設定がしやすいが、フォローアップ研修など研修目的が抽象的なものは目標設定がしにくかった」「日々業務で、することが多くあるので、時間に追われている」との意見も寄せられた。技術研修など研修効果が技術修得度などで可視化しやすいものでは、成長度を自己で客観的に評価できるが、フォローアップ研修などストレス対処法を学ぶ研修では、職業人としての情緒コントロールや円滑な対人関係を構築する対処法を学ぶことが目的となり、数値的に客観的な評価が困難であること、また、看護職従事者としてのキャリアをスタートさせ間もないこともあり、蓄積したキャリアを振り返るまでには至っていないことが評価に影響しているようである。

平成 24 年度の方向性・課題

平成 23 年度は、新卒看護職員を対象にポートフォリオを導入し、運用・効果検証を行った。キャリア形成という視点からみると、単年度の導入結果からの効果検証は不可能であるが、研修目標管理では、ポートフォリオは積極的な研修参加や各部署での教育・指導に繋がると評価されている。新人看護職員に対する継続的な教育支援としての効果が期待できるものであることから平成 24 年度新卒看護職員に対してのポートフォリオの活用を継続する。また、本プロジェクトのキャリアパス構築で導入したキャリアナビゲーションシステムでは、研修参加履歴が保存でき、一部機能をカスタマイズすることで、ポートフォリオ機能を全て網羅することが可能なことから、順次キャリアナビゲーションシステムへ機能を移行し、効率的な運用を図る予定である。

(5) 看護技術修得度チェックリストの改訂・修得度チェックの実施

平成 23 年度は、従来使用していた看護技術修得度チェックリストの①評価基準の改訂②チェック項目の精査を行い、新たな看護技術修得度チェックリストを作成後、看護技術修得度チェックを行う。

実施内容**①評価基準の改訂**

従来の看護技術修得度チェックリストでは、精神運動領域の看護技術修得状況評価（実践経験の有無）のみを確認しており、所属する部署で経験する機会がない場合には、看護技術修得の向上が把握できないという課題を抱えていた。そのため、評価基準を自主演習や部署での研修を通じた認知領域での評価（シミュレーターや実践で使用する物品を用いて、看護実践を行うための必要物品の確認や、看護手順、ケアを演習することで、円滑な看護実践の事前準備や学習ができていくかどうか）についても確認ができるよう改訂を行った。

【従来の評価基準】

- 4：経験有り、十分に実施できる。
- 3：経験有り、不十分で説明を受ければ実施できる。
- 2：経験有り、不十分で実施は困難である。
- 1：全く経験がない。

【改訂された評価基準】

- 4：一人のできる
- 3：指導のもとのできる
- 2：演習のできる
- 1：知識としてわかる

②チェック項目の精査

従前の 112 項目の看護技術修得度チェックリスト項目は、昨今の臨床実践現場において、実施頻度が非常に少ない項目も含有しており、平成 22 年度外部評価委員会において、新人看護職員の看護技術修得度把握のツールとしての妥当性に懸念があるとの指摘を受けていた。そこで、九州大学病院看護部教育 WG において、再度、厚生労働省の示す領域別「看護技術についての到達目標」と、九州大学病院における新人看護職員が修得することが望ましい看護技術項目とその到達度を勘案した項目精査を行った。

その結果、14 領域 112 項目から構成されていた看護技術修得度チェックリストは、14 領域 99 項目に精査された。平成 23 年度は改訂された看護技術修得度チェックリストを用いて、平成 23 年度新卒看護職員の入職時からの看護技術修得状況の把握を行った。また教育 WG では、九州大学病院新人看護職員として入職から 1 年以内に経験し修得を目指す項目とその到達段階をまとめた。下記に改訂版看護技術修得度チェックリスト、1 年以内に経験し修得を目指す項目には★印と目指す到達評価基準を記載している。

【改訂版看護技術修得度チェックリスト】

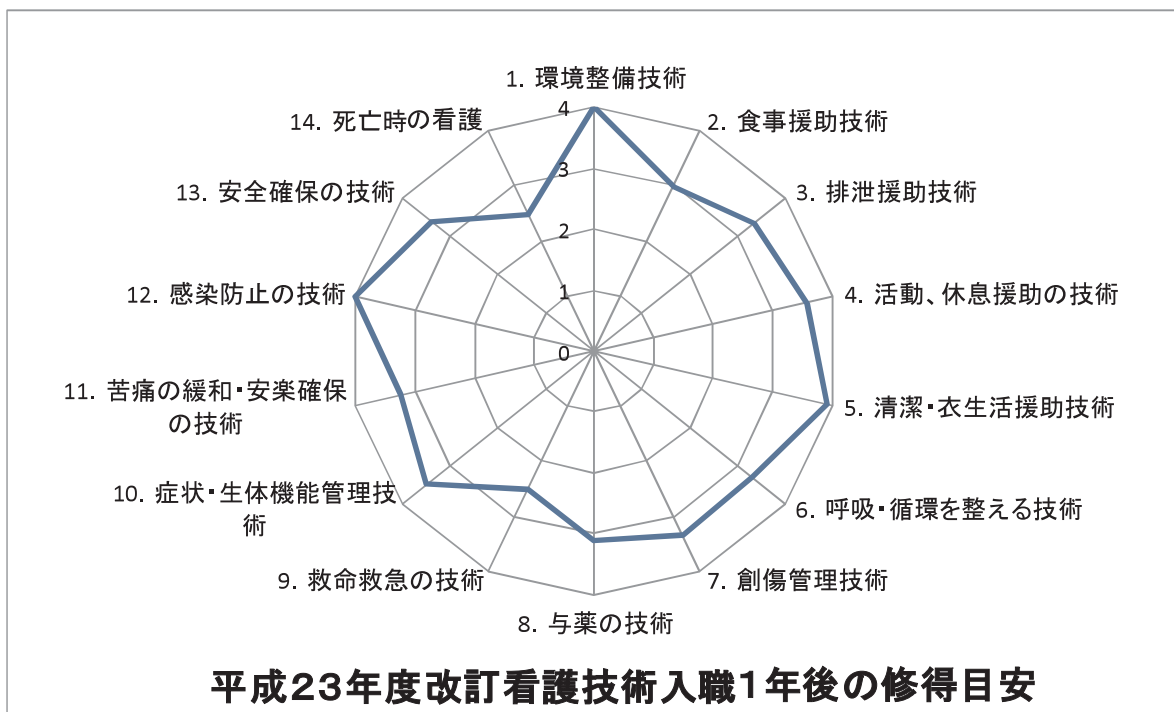
領域	到達目標	項目番号	項目内容	到達の目安
1. 環境整備技術	①温度、湿度、採光、臭気、騒音、病室内整備の療養生活環境調整 例：臥床患者、手術後の患者等の療養生活環境整備 ②ベッドメイキング 例：臥床患者のベッドメイキング	1	以下のことに注意して病室内の環境が整えられる。 (温度、湿度、換気、採光、臭気、騒音)	★ 4
		2	クローズドベッドが作成できる。	★ 4
		3	患者が臥床したままでのシーツ交換ができる。	★ 4
		4	患者の安静度や活動範囲を考慮した環境整備ができる。 (ベッド柵、ナースコールの位置など)	★ 4
2. 食事援助技術	①食生活支援 ②食事介助 例：臥床患者、嚥下障害のある患者の食事介助 ③経管栄養	5	臥床患者や座位患者に食事の準備・介助ができる。	★ 3
		6	患者に適した食生活内容を理解し、患者(家族)へ指導ができる。	3
		7	鼻腔または胃瘻から経管栄養の実施ができる。	★ 3
3. 排泄援助技術	①自然排尿・排便援助(尿器・便器介助、可能な限りおむつを用いない援助を含む) ②洗腸 ③膀胱内留置カテーテルの挿入と管理 ④排便 ⑤導尿	8	床上安静患者の自然排尿・排便援助(尿器・便器)ができる。	★ 4
		9	ポータルトイレを用いた排泄介助ができる。	★ 4
		10	患者の導尿(膀胱内に貯留した尿をカテーテルを用いて一時的に誘導・排出させること)ができる。	3
		11	膀胱内留置カテーテルの挿入と管理を行なうことができる。	3
		12	排便困難な患者に、グリセリン洗腸ができる。	3
		13	自力では排便困難な患者に排便ができる。	3

2. 各事業の実施状況と成果【新人看護師育成】

領域	到達目標	項目番号	項目内容	到達の目安
4. 活動、休息援助の技術	①歩行介助・移動の介助・移送 ②体位交換 例：①及び②について、手術後、麻痺等で活動に制限のある患者等への実施 ③関節可動域訓練・廃用症候群予防 ④入眠・睡眠の援助 ⑤体動・移動に注意が必要な患者への援助 例：不穏、不動、情緒不安定、意識レベル低下、鎮静中、乳幼児、高齢者等への援助	14	手術後や麻痺等で活動制限のある患者へ歩行介助ができる。	★ 4
		15	体動・移動に注意が必要な患者への援助ができる。 (意識レベル低下、乳幼児、高齢者等への援助)	3
		16	患者を車椅子に座らせ、目的地まで移送できる。	★ 4
		17	患者をストレッチャーに移動させ、目的地まで移送できる。	★ 4
		18	手術後や麻痺等で活動制限のある患者へ体位交換が1人で行える。	★ 3
		19	廃用症候群予防のための対策が実施できる。 (早期離床、日常生活リズムの調整、関節可動域訓練等)	3
		20	音、光、温度、湿度、ベッドや寝具、その他の院内環境に注意して、適切な睡眠環境の提供ができる。	★ 4
5. 清潔・衣生活援助技術	①清拭 ②洗髪 ③口腔ケア ④入浴介助 ⑤部分浴・陰部ケア・おむつ交換 ⑥寝衣交換等の衣生活支援・整容 例：①から⑥について、全介助を要する患者、ドレーン挿入、点滴を行っている患者等への実施	21	全身清拭や部分清拭ができる。	★ 4
		22	入浴介助(または沐浴)ができる。	★ 4
		23	患者の状態に応じた洗髪介助ができる。	★ 4
		24	患者に状態に応じた口腔ケアが実施できる。	★ 3
		25	患者の状態に応じた洗面の介助ができる。	★ 4
		26	陰部ケア(陰部洗浄・臀部洗浄)ができる。	★ 4
		27	足浴や手浴ができる。	★ 4
		28	成人患者(または乳児や小児)のおむつ交換ができる。	★ 4
		29	臥床患者の寝衣交換ができる。	★ 4
		30	点滴を行っている患者の寝衣交換ができる。	★ 4
		31	酸素吸入療法が適切に実施できる。	★ 4
6. 呼吸・循環を整える技術	①酸素療法 ②吸引(気管内・口腔内・鼻腔内) ③ネブライザーの実施 ④体温調整 ⑤体位ドレナージ ⑥人工呼吸の管理	32	吸引(口腔内・鼻腔内)を実施することができる。	★ 4
		33	気管内吸引(挿管中および気切孔のある患者)を実施することができる。	3
		34	指示のあった患者に吸入の準備・実施ができる。	★ 4
		35	正常体温からの逸脱に対し、身体の冷却あるいは保温を行い体温を調整することができる。	★ 4
		36	患者の状態に応じた体位ドレナージを行うことができる。	3
		37	人工呼吸器のアラームの対応ができる。	1
		38	無菌操作ができる。(セシや綿球の取り扱い、ガーゼ交換時等)	★ 4
7. 創傷管理技術	①創傷処置 ②褥瘡の予防 ③包帯法	39	褥瘡予防のため、(枕、クッションを効果的に使用し)、体圧分散ができる。	★ 3
		40	患者の状態に応じた包帯法を実施できる。 (巻軸包帯、三角巾、T字帯、腹帯、眼帯、伸縮ネット包帯など)	3
8. 与薬の技術	①経口薬の与薬、外用薬の与薬、直腸内与薬 ②皮下注射、筋肉内注射、皮内注射 ③静脈内注射、点滴静脈内注射 ④中心内静脈注射の準備、介助、管理 ⑤輸液ポンプの準備と管理 ⑥輸血の準備、輸血中、輸血後の管理 ⑦抗生物質の用法と副作用の観察 ⑧インスリン製剤の種類、用法、副作用の観察 ⑨麻薬の主作用、副作用の観察 ⑩薬剤等の管理(毒薬・劇薬・麻薬・血液製剤を含む)	41	正確に与薬が実施できる。(経口)	★ 4
		42	正確に与薬が実施できる。(点眼)	3
		43	正確に与薬が実施できる。(直腸)	★ 4
		44	正確に与薬が実施できる。(皮膚貼付剤の貼付)	★ 3
		45	注射器具を用いて薬剤を注入することができる。(皮下注射)	3
		46	注射器具を用いて薬剤を注入することができる。(筋肉内注射)	3
		47	注射器具を用いて薬剤を注入することができる。(皮内注射)	1
		48	注射器具を用いて薬剤を注入することができる。(静脈内注射・点滴静脈内注射) *1年目の実施範囲：ヘパリン・生食ロック、点滴ラインがある場合のワンショット・点滴開始 *2年目以降：翼状針・留置針の挿入を含む	★ 3
		49	CVC挿入時の介助ができる。	3
		50	CVC挿入部の観察およびドレッシング交換ができる。	★ 3
		51	輸液ルートにエアが入らないように、輸液を満たすことができる。	★ 4
		52	適切な速度で、輸液を滴下することができる。(自然滴下)	★ 4
		53	適切な速度で、輸液を滴下することができる。(輸液ポンプ)	★ 3
		54	適切な速度で、輸液を滴下することができる。(シリンジポンプ)	★ 3
		55	輸血の種類に応じて準備ができる。	3
		56	輸血の種類に応じて実施ができる。(観察も含む)	3
		57	抗生物質の用法を理解し、副作用の観察ができる。	★ 3
		58	指示された量のインスリンを正確に投与することができる。	★ 3
		59	インスリンの副作用を理解し観察ができる。	★ 3
60	指示された麻薬を正確な量、適切な方法で投与できる。	3		
61	特殊な薬剤の管理方法を理解し、取り扱うことができる。 (毒薬、劇薬、麻薬、血液製剤)	3		
9. 救命救急処置技術	①意識レベルの把握 ②気道確保 ③人工呼吸 ④閉鎖式心臓マッサージ ⑤気管挿管の準備と介助 ⑥チームメンバーへの対応要請	62	JCSを使って意識レベルの把握ができる。	3
		63	気道閉塞に陥った患者もしくは、気道閉塞の可能性のある患者に対して、気道を確保できる。	★ 2
		64	胸骨圧迫ができる。	★ 2
		65	バッグバルブマスクを使用して人工呼吸を行うことができる。	★ 2
		66	気管挿管の準備・介助ができる。	★ 2
		67	患者の救急事態発生時、チームメンバーへ応援要請ができる。	★ 4

領域	到達目標	項目番号	項目内容	到達の目安
10. 症状・生体機能管理技術	①バイタルサイン(呼吸・脈拍・体温・血圧)の観察と解釈 ②身体計測 ③静脈血採血と検体の取り扱い ④動脈血の準備と検体の取り扱い ⑤採血・尿検査の方法と検体の取り扱い ⑥血糖値測定と検体の取り扱い ⑦心電図モニター・12誘導心電図の装着・管理 ⑧パルス・オキシメーターによる測定	68	成人患者(または小児・乳幼児)の脈拍測定ができ、正常・異常が把握できる。	★ 4
		69	成人患者(または小児・乳幼児)の呼吸測定ができ、正常・異常が把握できる。	★ 4
		70	成人患者(または小児・乳幼児)の体温測定ができ、正常・異常が把握できる。	★ 4
		71	成人患者(または小児・乳幼児)の血圧測定ができ、正常・異常が把握できる。	★ 4
		72	成人患者(または小児・乳幼児)の身長・体重が測定できる。	★ 4
		73	成人患者(または小児・乳幼児)の腹囲が測定できる。	★ 4
		74	静脈より採血ができ、検体を正しく取り扱うことができる。	★ 3
		75	動脈採血の準備ができ、検体を正しく取り扱うことができる。	★ 3
		76	水分出納量が測定できる。	★ 4
		77	尿量や尿比重が測定でき記録ができる。	★ 4
		78	簡易血糖検査器で血糖値の測定ができる。	★ 4
		79	心電図モニターへの装着と装着中の管理ができる。	★ 3
		80	12誘導心電図の装着ができる。	★ 3
		81	パルスオキシメーターを使ってSpO2の測定ができる。	★ 4
11. 苦痛の緩和・安楽確保の技術	①安楽な体位の保持 ②電法等身体安楽促進ケア ③リラクゼーション ④精神的安寧を保つための看護ケア	84	患者の個性や病状を考慮した体位の工夫を行うことができる。	★ 3
		85	患者の安楽を目的とした温電法・冷電法を適切に使用できる。	★ 4
		86	患者の心身の緊張を緩和できるような方法を提供できる。	★ 3
12. 感染防止の技術	①スタンダードプリコション(標準予防策の実施) ②必要な防護用具(手袋、ゴーグル、ガウン等)の選択 ③無菌操作の実施 ④医療廃棄物の規定に沿った適切な取り扱い。 ⑤針刺し事故防止対策の実施と針刺し事故後の対応 ⑥洗浄・消毒・滅菌の適切な選択	87	患者の好みや習慣を取り入れながら心身の安定が保てる生活環境を整えることができる。	★ 3
		88	感染の種類によって適切な防護用具を使用できる。	★ 4
		89	衛生的な手洗いができる。	★ 4
		90	感染性廃棄物を他の廃棄物と区別し、分別することができる。	★ 4
		91	滅菌あるいは消毒された物品や清潔に保たなければいけない部位を細菌に汚染されないように、取り扱うことができる。	★ 4
		92	針刺し事故防止策を実施できる。	★ 4
13. 安全確保の技術	①誤薬防止の手順に沿った与薬 ②患者誤認防止策の実施 ③転倒転落防止策の実施 ④薬剤・放射線曝露防止策の実施	93	6つのRightに従い、与薬することができる。	★ 4
		94	患者誤認防止策を実施することができる。	★ 4
		95	患者を取り巻く環境の危険因子を点検し、修正することができる。	★ 3
		96	不必要な放射線の被曝を防止することができる。	★ 3
		97	毒性の強い薬剤の曝露防止ができる。	★ 3
14. 死亡時の看護		98	患者死亡時の家族への配慮ができる。	★ 3
		99	外観を美しく保ち、敬虔な態度で死後の処置を行うことができる。	★ 2

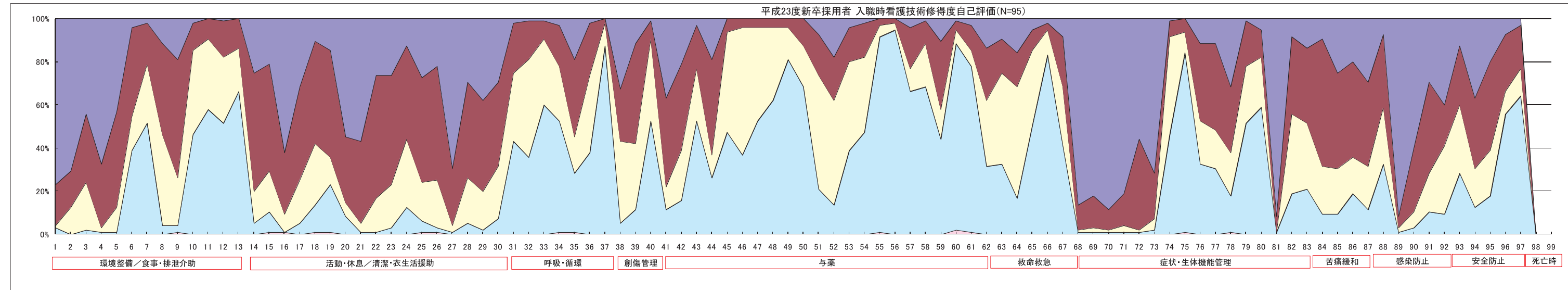
上記に示した「到達の目安」を入職1年後の看護技術修得目安として領域別にレーダーチャート化した結果を示す。



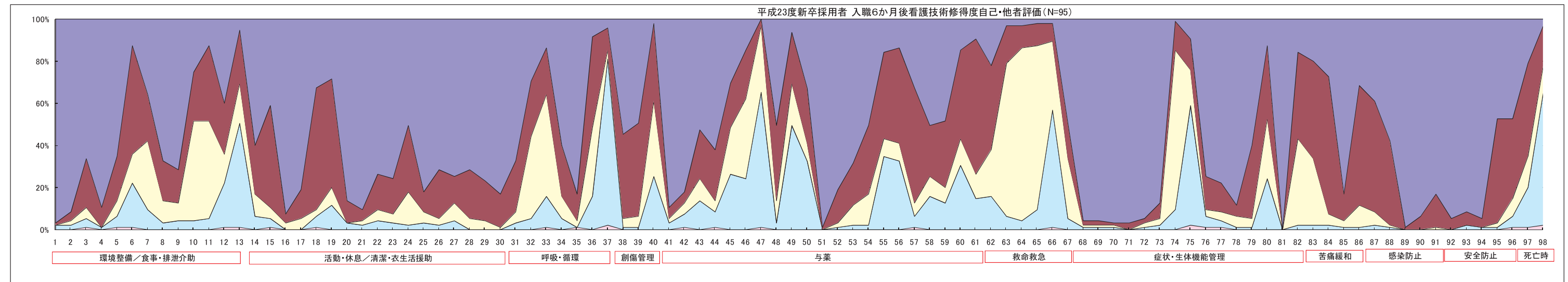
平成 23 年度成果

①平成 23 年度新卒看護師職員看護技術修得状況把握（全 99 項目）

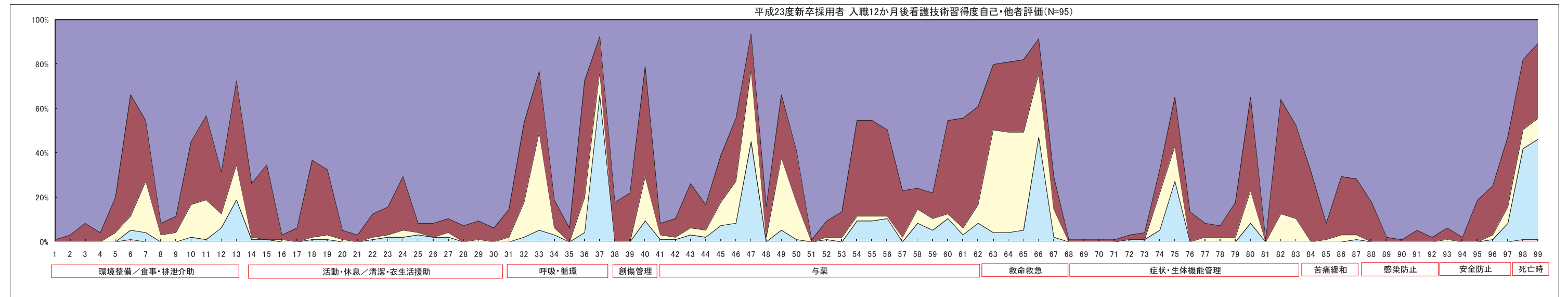
<入職時 (N=95) > ※調査項目は「14. 死亡時の看護」領域の 2 項目を除く 97 項目で調査



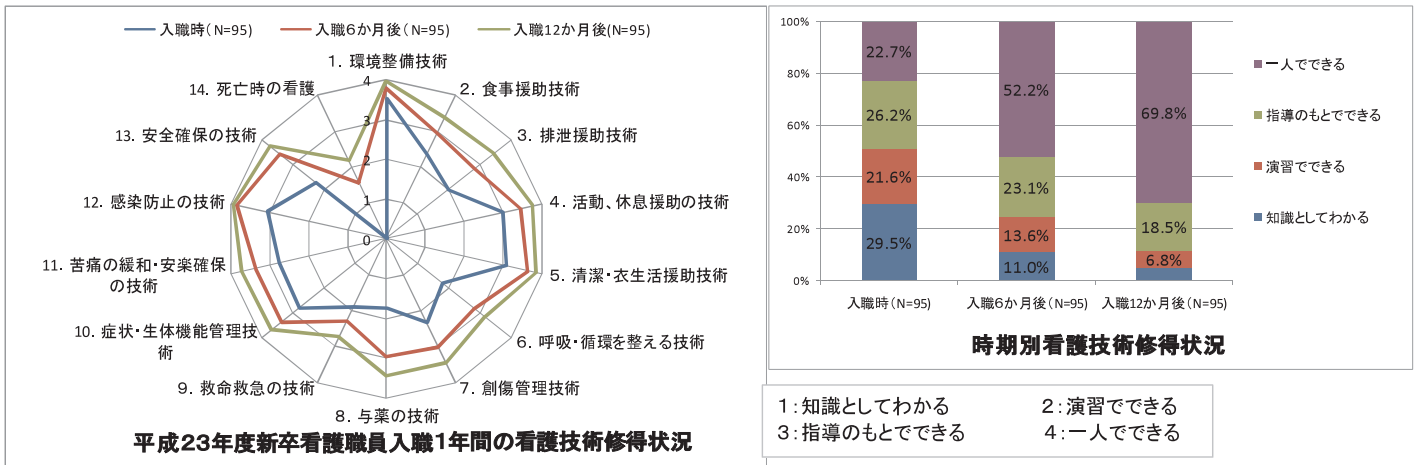
<入職 6 か月後 (N=95) > ※調査項目は「14. 死亡時の看護」領域の 2 項目を含む 99 項目で調査



<入職 12 か月後 (N=95) >

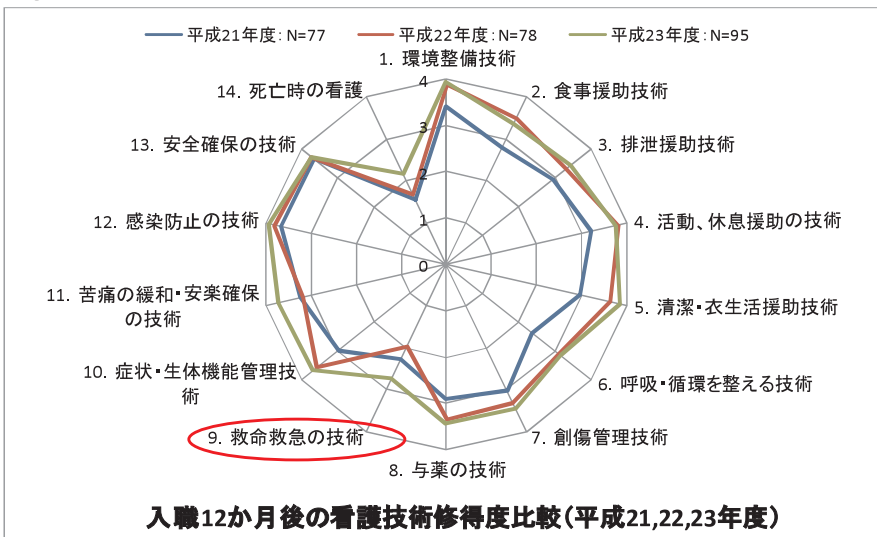


②平成 23 年度新卒看護職員看護技術修得状況（14 領域別・時期比較）



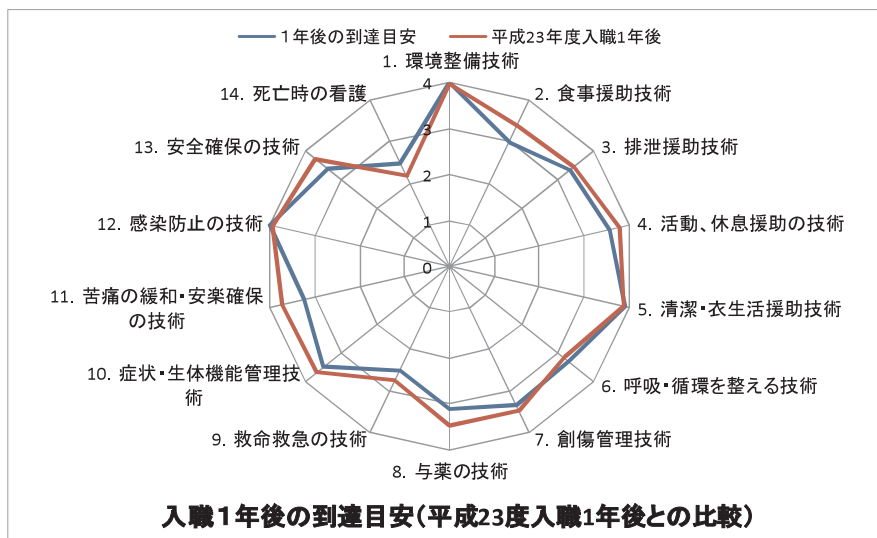
入職からの時間経過とともに、全 14 領域の看護技術修得が拡大し、入職から 12 か月後には「一人でできる」評価が 69.8%にまで向上している。

③新卒看護職員看護技術修得状況（年度比較）



本プロジェクトを開始した平成 21 年度以降、入職から 12 か月が経過した新卒看護職員の看護技術修得状況は、年々拡大傾向にある。
23 年度は、集合研修に「急変時の看護」を新規に実施することで、課題であった「救命救急の技術」の向上に繋がった。

④入職 1 年後の到達目安と平成 23 年度新卒看護職員到達状況の比較



青のレーダーは前述の看護技術修得度チェックリストでの到達評価基準をもとに作成した到達目安を、赤のレーダーは平成 23 年度新卒看護職員の入職 12 か月後の到達度を示す。
「死亡時の看護」を除く 13 領域で到達目安に近い看護技術修得に至っている。

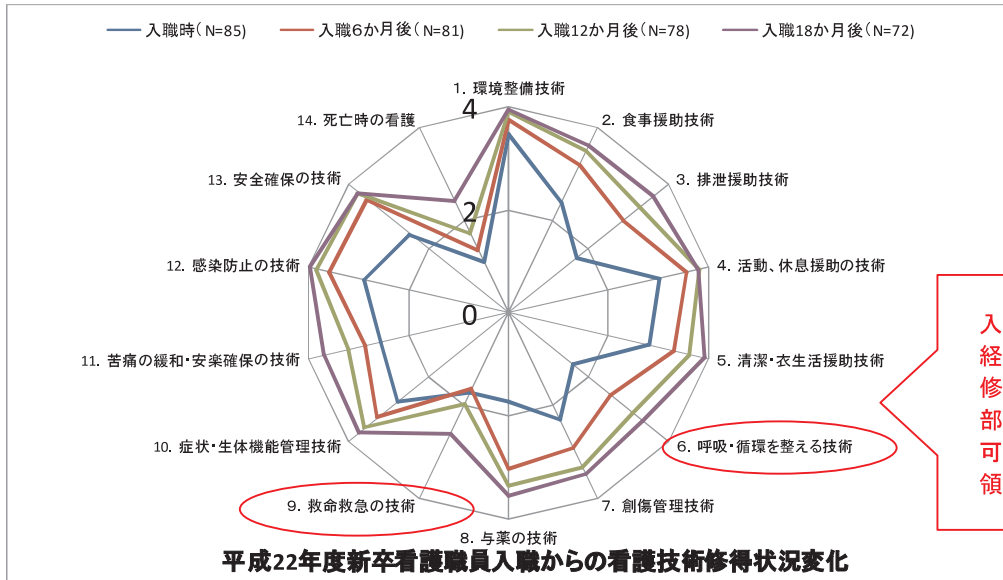
平成 24 年度の方向性・課題

新人看護職員の成長段階把握の基礎資料、新人看護師育成プログラムの効果測定指標として活用し、新人看護職員の基本的看護実践能力の効果的な定着と持続的な質の向上を図る。

(6) 入職2年目看護職員の部署間(病棟間)研修の実施

平成23年度実施計画

教育研修プログラムの改善により、平成22年度新卒看護職員の看護技術修得状況は、平成21年度新卒看護職員と比較すると、修得の時期、程度ともに向上していることが明らかになったが、「6.呼吸・循環を整える技術」「9.救命救急処置の技術」等特定領域の看護技術については、配属されている部署で必要とされる看護技術ケアの差異により、実践はもとより、研修以外で見学する機会もないまま2年目を迎え、技術向上の対応策が整備されていない現状であった。そこで、平成23年度は入職2年目看護職員を対象に「部署間研修」を計画・実施することで、九州大学病院新人看護職員の技術修得が乏しい看護領域技術の継続的補完を行うこととした。



入職から18か月経過しても技術修得が低く、配属部署では経験不可能な看護技術領域

なお、前述の看護技術修得度チェックリストの改訂に伴い、入職2年目看護職員の技術チェック時から評価基準を下記のように、認知領域での評価ができるように変更して実施している。

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1: 全く経験がない
⇒1: 知識としてわかる ※ | 2: 経験有り、不十分で実施困難
⇒2: 演習でできる※ |
| 3: 経験有り、不十分で説明を受ければ実施できる
⇒3: 指導のもとでできる※ | 4: 経験有り、十分に実施できる。
⇒4: 一人のできる※ |

※平成23年度8月調査時期より評価基準変更

実施内容

新卒2年目看護職員部署間研修

- 目的：自部署で経験できない看護技術やケアを学び、臨床看護実践能力の向上に活かす。
 - 配属部署で経験できない看護技術について経験し、指導のもとでできるようになる。
 - 配属部署で実践できない看護技術について見学を行い、知識や実践方法の理解を深める。
- 対象：新卒2年目看護職員（平成22年度に入職した新卒看護職員）
- 方法：平成23年8月に新卒2年目看護職員を対象に看護技術修得度チェックを実施する。
修得度チェックにより、ICU/救命ICUや手術部で実践可能な看護技術項目について、「1：知識としてわかる」「2：演習でできる」評価基準にある看護職員を洗い出し、前述実践可能部署での研修に参加させる。

研修先部署で経験・見学可能な看護技術・研修方法は以下の通りである。

	手術部	ICU/救命 ICU
経験・見学可能な看護技術項目	<ul style="list-style-type: none"> ・CVC 挿入介助 ・気管挿管の介助 ・尿カテーテル留置 ・ガーゼの出血量測定 ・点眼 ・輸血の準備・実施・管理 ・褥瘡予防のための体圧分散 	<ul style="list-style-type: none"> ・人工呼吸器管理の見学 ・患者の状態に応じた体位ドレナージ ・褥瘡予防のための枕やクッションを使用した体圧分散 ・無菌操作 ・CVC 挿入部の観察・ドレッシング交換 ・輸液ポンプ・シリンジポンプを使用した適切な速度での輸液滴下 ・輸血の準備・実施・管理 ・JCS を使った意識レベルの把握 ・口腔内・鼻腔内吸引 ・気管吸引
研修日程	1日あたり2～3人程度 半日ずつ2日間 (1日目午前：見学 2日目午前：指導を受けながら実践)	1日あたり2～3人程度 見学が主だが、指導を受けながら実践できる技術については実施
研修時期	平成23年11月～平成24年2月の平日（※部署の都合による）	

平成23年度成果

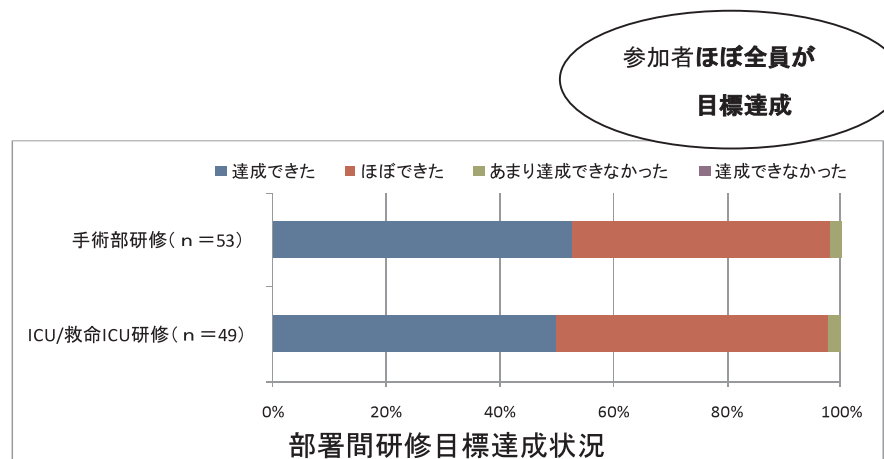
新卒2年目看護職員72名全員を対象に入職18か月の看護技術修得度チェックを実施した結果、72名中65名(90.3%)が2年目部署間研修の該当者であることが判明した(残りの7名については部署間研修先で実践可能な看護技術項目が「3：指導のもとでできる」「4：1人でできる」レベルにあるため、研修対象者から除く)。該当者の中から、各部署の看護師長と本人が相談の上部署間研修に参加を希望しない職員(就業継続の意思がないなど)を除く2年目看護職員が平成23年11月より、順次部署間研修を開始した。

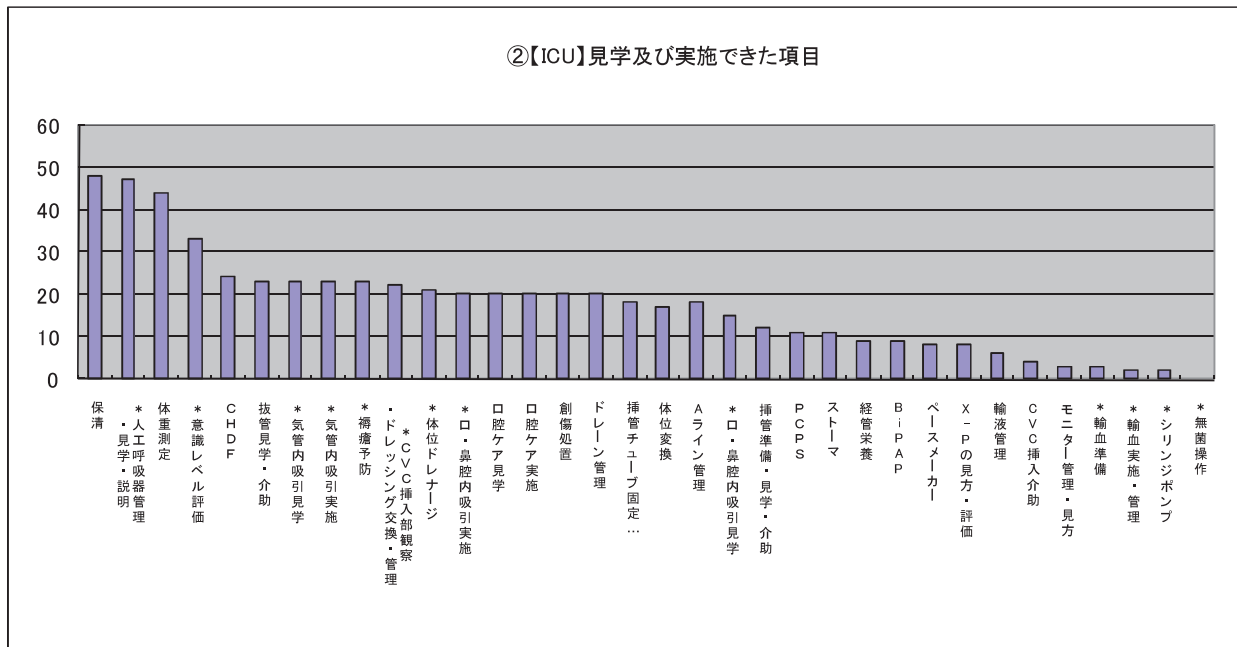
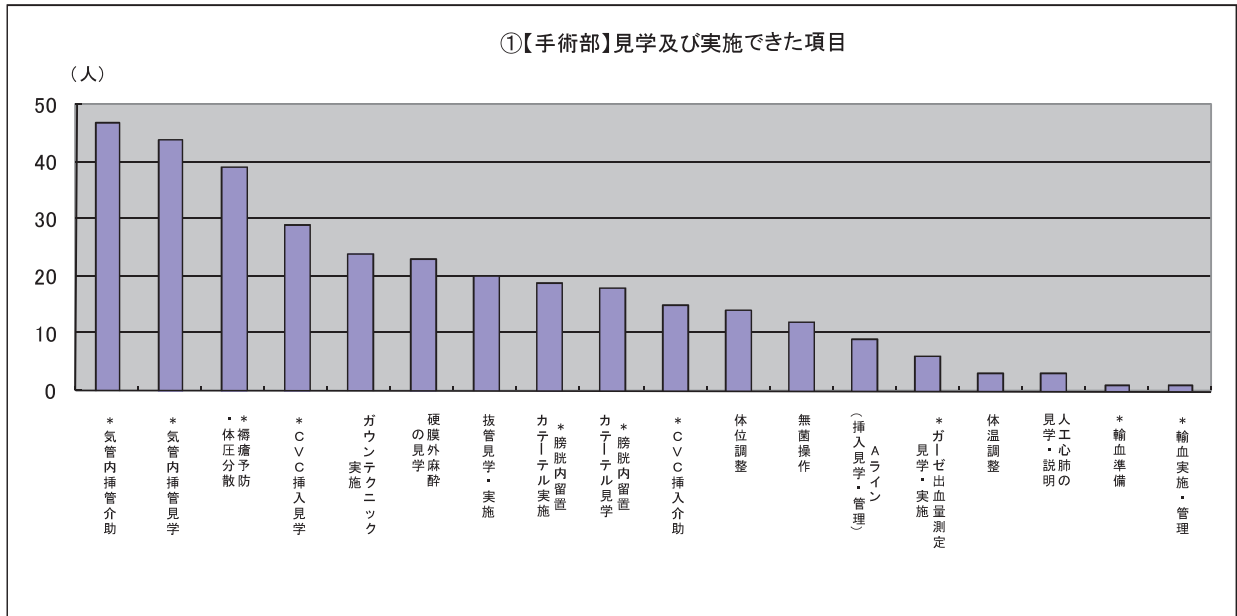
手術部、ICU/救命ICUへの研修参加者は以下の通りである。

	手術部	ICU/救命ICU
研修参加予定人数	53名	51名
研修参加実績	53名	49名

研修参加者には、事前に研修参加の目標を1人ずつ設定した上で研修に臨み、参加後はその達成状況を確認している。

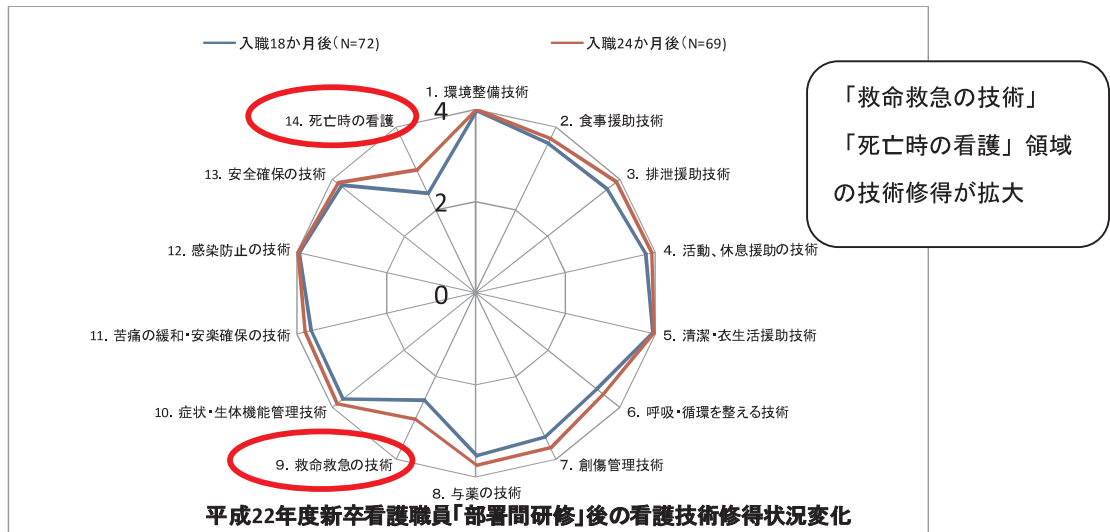
手術部での研修参加者は、53名中52名(98.1%)が目標を達成できた、ICU/救命ICUでの研修参加者は、49名中47名(95.9%)が目標を達成できたと研修を評価し、参加者による評価が高い研修となった。



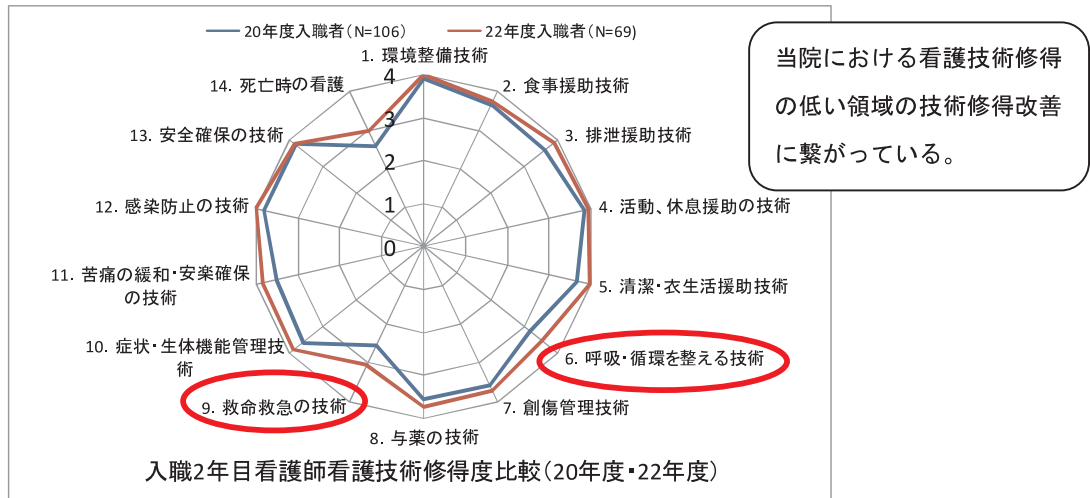


部署間研修では、事前に経験または見学可能な看護技術項目をリストアップ（上記図内の*のついた看護技術）していたが、実際の研修では、リストにない多種多様な看護技術項目を経験・見学することができている。研修参加者の感想では、経験できる看護技術の相違にとどまらず、「所属している部署との必要とされる看護ケアや看護提供体制の違いを身を持って学習できた」「日頃実践機会のない【急変時の対応】や【モニタリング】【医療機器操作】の重要性を再認識した」「病棟では実施する機会が少ない看護技術について実践現場そのものを見学することで振り返ることができ、病棟で実施する場面があった時に、学んだことを活かしていきたい」「術前・中・後の一連の流れを知ることができたので、この体験を術前オリエンテーションや術後の看護につなげていきたい」「手術前・後を見学することで、観察視点がよく理解でき、病棟看護につなげることができると感じた」など寄せられている。

集合研修においても部署では経験できない看護技術演習を提供しているが、実践の場を体験することは、演習以上の学び、効果をもたらすようである。



今年度部署間研修に参加した2年目看護職員の研修参加前(入職18か月)と研修参加後(入職24か月)の看護技術修得状況を比較すると、特に「9.救命救急の技術」「14.死亡時の看護」領域での技術修得度が大きく変化している。

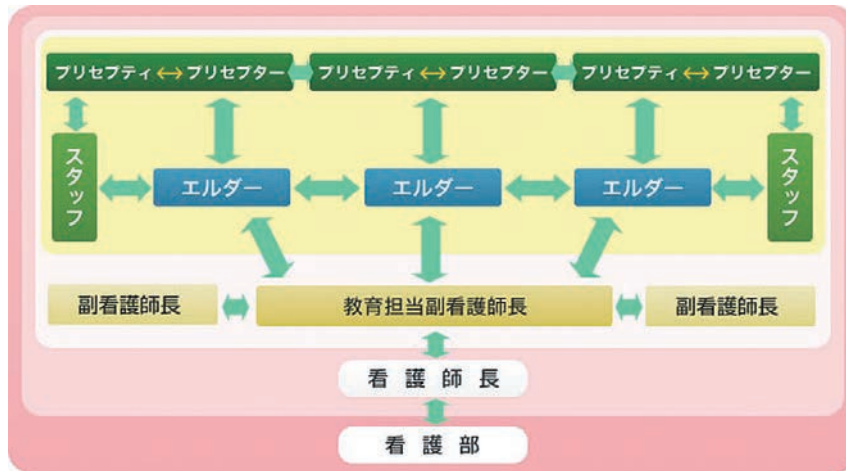


研修実施に限らず、部署での勉強会等で看護技術修得支援が行われているため、必ずしも部署間研修のみが要因となっている訳ではないが、本プロジェクト採択前に入職した新卒看護職員(平成20年度入職者)と部署間研修に参加した新卒看護職員(平成22年度入職者)の入職2年目の看護技術修得度を比較(上記グラフ参照)すると、平成22年度入職者の看護技術修得度が高くなっており、本プロジェクトによる看護技術修得支援の取組み事業が効を奏していると思われる。このことより、部署間研修は当院の課題である看護技術修得の低い「6.呼吸・循環を整える技術」「9.救命救急の技術」領域の技術修得に効果的なものであることが実証された。

平成24年度の方向性・課題

部署間研修は、平成23年度からの新たな取組みであったが、参加者には目標達成度の高い効果的な研修として評価されている。研修参加者にとっては、経験・見学できない看護技術項目の実践機会としての研修としてだけでなく、手術部、ICU/救命ICUでの業務の流れ、日常業務で実践できない看護技術やケア技術の実践力の必要性を再認識する機会にもなり、職務へのモチベーションを向上させる効果が得られた。これらの結果から平成24年度は部署間研修対象者を2年目看護職員全員に拡大し、提供する。また、多様な看護技術実践機会がある手術部、ICU/救命ICU部署職員も、一般病棟で提供している看護ケアや看護提供体制を経験し、業務の流れや患者さんとのコミュニケーションを学ぶため部署間研修を実施する。

(7) 新人看護職員を育成する指導体制の強化



九州大学病院看護部は、プリセプターシップを導入しており、上記図のように支援体制を整備している。プリセプターは「新人看護職員を受け入れ、良き理解者、支援者となり、自律した看護職員への成長を支援する」「看護実践者としてのロールモデルとなる」「効果的な看護実践に必要な技術を修得できるよう学習支援を行う」役割を担いながら、プリセプターという指導者役割を修得していく。

平成23年度からはプリセプターが新人看護職員の孤立した指導者とならないよう、プリセプターの相談役、部署スタッフとの連携調整役としてエルダーを配置した。エルダーは、プリセプターシップが効果的に機能し、円滑な関係性の保持、部署全体での新人看護師育成ができるよう支援を行っていく。

平成23年度実施計画

平成22年度に引き続き、新人看護師育成支援のための指導者を育成する「プリセプター研修」「教育担当者（教育担当指導者）研修」を実施する。

実施内容

【平成23年度プリセプター研修】

	日程	時間	担当	方法	講義内容及びグループワーク内容
第1回	2011年3月14日	8:30~16:00 (1日)	教育看護師長 教育副看護師長 プロジェクト事務局 看護師 白井 ひろ子	講義 演習 グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> 「組織の教育システム」 「プリセプターシップの概要」 「新人看護師研修の概要」 「新人看護師の技術修得状況」 アイスブレイク「自己紹介・他己紹介」 グループワーク「自分が新人だった頃を思い出してみよう」 グループワーク発表・まとめ
第2回	2011年3月22日	8:30~12:00 (0.5日)		講義 演習 グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> 「キャリア開発とプリセプター」 「やる気を生み出す教育とは」 エクササイズⅠ「答えは本人が持っている」 エクササイズⅡ「相手に伝えるってムズカシイ・・・」 個人・グループワーク「プリセプターとしての目標を考えてみよう」 まとめ
第3回	2011年7月11日	8:30~16:00 (1日)		講義 演習 グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> プリセプター自己評価 看護技術修得度チェック表について 新人の研修経過について 教育担当者・プロセフィアンケート結果より 3か月フォローアップ研修より 「ストレスマネジメント」 「新人を理解するために」 「効果的な関わりについて」 「リーダーシップについて」 演習・グループワークと発表
第4回	2011年10月7日	8:30~12:00 (0.5日)		講義 グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> プリセプター自己評価・ストレスチェック 6か月フォローアップ研修より グループワーク1「困っていること・悩んでいること」「こんなことしたら、こうかわってきたよ」「成功例・うまくいったこと」 グループワーク2「プリセプターの成長したところ、成長してきているところ」 グループワーク発表・まとめ
第5回	2012年2月10日	8:30~12:00 (0.5日)		講義 演習 グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> 新人看護職員アンケート結果報告 「プリセプティの成長について振り返る」 「プリセプターとしての一年間を振り返る」 「一年前の自分のゴールシートの評価・ひと皮むけた私たち」 「次年度に向けて、明日からこれを頑張ります！」 グループワークと発表 まとめ
合計		23.5時間			

【平成 23 年度教育担当者研修】

目的：

1. 看護部の新人教育方針に基づき、各部署で実施する研修の企画、運営を行うための知識、技術、姿勢、態度を学ぶ。
2. 各部署におけるプリセプターへの助言及び指導、また新人看護師への指導、評価を行う。

	日程	時間	担当	方法	目標及び内容
第1回	2011年5月17日	8:30～16:30	川本利恵子教授 中畑高子看護部長 教育担当副看護部長 教育看護師長 教育副看護師長	講義 演習	1.新人看護職員研修における教育担当者の役割 2.到達目標の理解と設定 3.教育に関する知識 4.各部署の新人教育計画について
第2回	2011年6月14日	13:00～16:30	教育担当副看護部長 教育看護師長 教育副看護師長	報告 GW	教育担当より報告 ①第1回教育担当者研修の振り返り ②看護部の教育理念・教育方針について ③今後の研修に関して ④静脈血採血について ⑤2年目の看護技術修得度チェックについて グループワーク ①部署の新人教育計画の現状と検討 ②自部署の新人採用者の状況 ③新卒者の研修後のポイントや課題はどうしているか 発表・意見交換
第3回	2011年7月12日	13:00～15:30	教育看護師長 教育副看護師長	GW	①各役の現状と課題 ②新採用者の教育計画の進行状況と経過修正 ③集合教育と部署教育の連動 ④(※第7回のみ)目標達成の評価
第4回	2011年10月11日	13:00～14:00			
第5回	2011年11月8日	13:00～14:00			
第6回	2011年12月13日	13:00～14:00			
第7回	2012年2月14日	13:00～14:00			
合計		17.5時間			

平成 23 年度成果

【平成 23 年度 プリセプターシップ研修】

平成 23 年度におけるプリセプターシップ研修の特色として以下の 3 点がある。

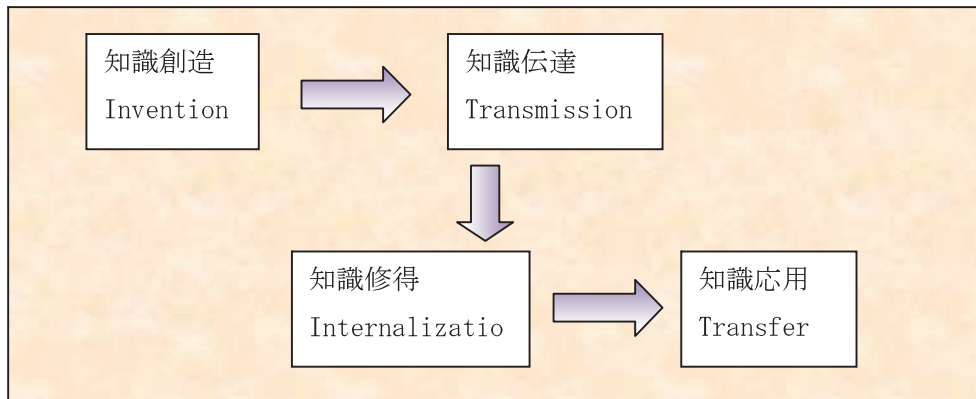
今年度の本研修の特色

1. 学習転移モデルを援用した研修計画
2. 協調学習による学びの促進
3. プリセプターが自らの成長を実感出来る内容とする

1. 学習転移モデルを援用した研修計画

昨年度の本研修の受講生から「講義で聞いた内容が実際に活用出来なかった」という感想が寄せられていた事を鑑み、今年度は「教育とはあくまでも“支援”であり、人材育成という活動の主体は成人学習者の特徴を持つ学習者自身である」ことを主眼に置き、学習転移モデル(Learning transfer model:

下図参照)を援用した一年間の研修プログラムを計画した。本研修では、講義による「知識伝達」、演習による「知識修得」を行い新人指導の場における「知識の応用」が可能となるように配慮し、「知識の伝達」と「知識の修得」にとどまらず、現場で実践できるように目標を定め実施した。具体的には、リーダーシップやコミュニケーション・コーチングスキルに関する演習を繰り返し行い、知識を修得し「理解する」だけでなく、演習の中で「わかった」と実感してもらうことを重要視し、体験型演習の時間を大幅に拡大、OJTにおける学びの積極的な活用促進が図れるような配布資料の作成等を工夫している。



学習転移モデル (Lave2000 より一部修正)

中原淳 編「企業内人材育成入門」ダイヤモンド社 2011 p.74 より引用

2. 協調学習による学びの促進

本研修における協調学習は①リーダーシップやコミュニケーション・コーチングスキルに関する演習、②実践の中で感じている困難や課題解決を行うグループワークにおいて活用した。負担が強いとされているプリセプターの役割を、初めて担う職員の不安と緊張は計り知れないものがある。同じ立場にいる仲間と同じ目線で意見や情報の交換を行う中で、不安の軽減を図ること、そして課題に対する新たな解決の糸口が発見できることを期待して取り組んだ。そのため、年間を通して固定したグループメンバーで研修に臨んでもらうこととし、初回にはファシリテーションスキルの一つである「アイスブレイク」を取り入れ、場のデザインを丁寧に作り上げた上で、お互いをよく知り合うところから開始した。

3. プリセプターが自らの成長を実感できる内容とする

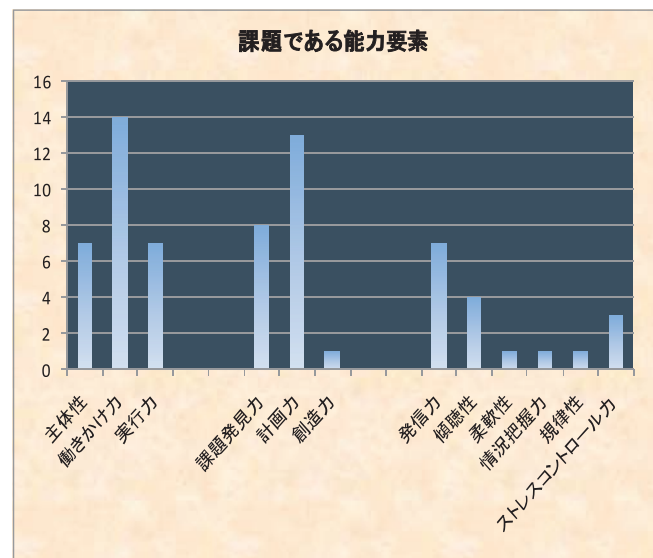
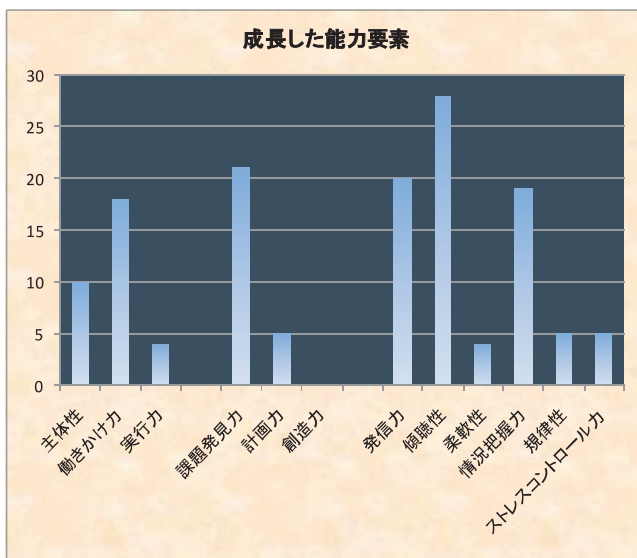
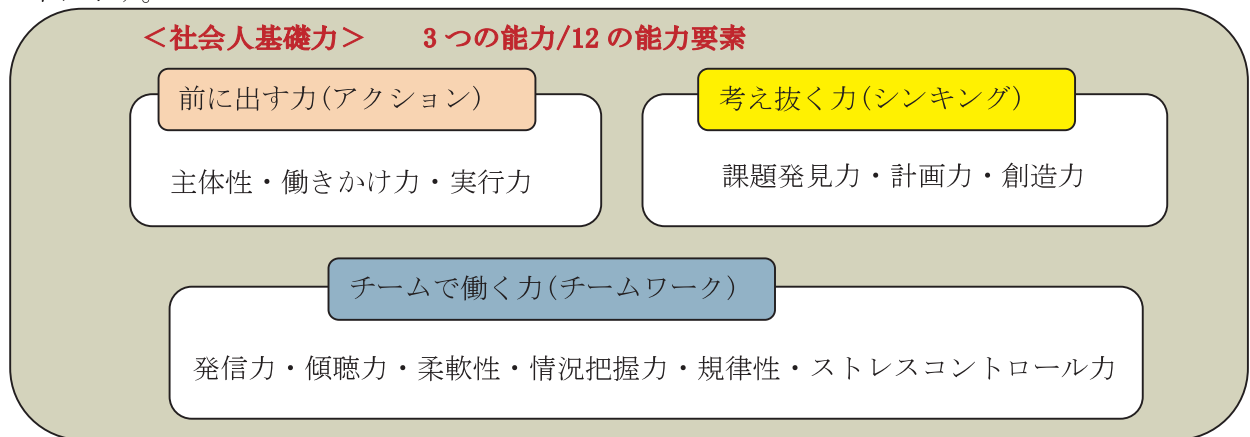
初めてプリセプターとして役割を担う職員が、この役割を遂行する中で自分自身の成長を自分なりに捉え、今後の看護職としての生き方や後輩指導に反映できるように支援を行った。初回には、自らの新人時代の体験を想起してもらうとともに、プリセプターとしての一年後の目標を各人で設定してもらった。さらに講義の中で、この役割が受講生のキャリアデザインにどのような影響を及ぼすのか、肯定的側面について概説し、自分なりの意味を見出しながら能動的に関わっていきけるように働きかけた。研修最終日にはプリセプターとしての一年間を振り返り、目標の達成度と成長できたと思う点について言語化することを行った。ここでも、この一年間で役割が終了して終わりというのではなく、教育や指導という営みが今後も脈々と永続的に続いていくこと、そのためのスタートラインとなる一年だったことを意図的に伝達し、お互いの成長を学びあう場として設定した。また成長した点については、自由記述と経済産業省が提唱している「社会人基礎力 (3つの要素/12の能力要素)」の

中から、この役割を担う中で成長したと思う能力要素と今後の課題であるとする能力要素を選択してもらい明確化した。

【平成23年度 プリセプターシップ研修の評価】

1. 社会人基礎力の視座からみたプリセプターの成長と課題

初めてプリセプターの役割を担い、本研修に受講した看護職員に対し、経済産業省が提唱している「社会人基礎力」の要素の中の成長したと思う点と課題とする点を選択してもらった。この社会人基礎力とは、平成18年に経済産業省が「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力（3つの要素/12の能力要素）」として定義づけたものである。その内容を以下に示す。



本研修の受講生の中で、最も多くの方が成長したと捉えている社会人基礎力は、「チームで働く力」であり、その中でも「傾聴性」が最も多かった。逆に課題であると捉えている社会人基礎力は「前に出す力」であり、その中の「働きかけ力」が最も多い結果であった。

2. 研修の感想（自由記述）

研修最終日に、「一年を通して研修で心に残ったこと」「研修で学んだことを実際に活用出来た場面や状況」「プリセプターの役割を担当して良かったと思うこと」を自由記述にて回答を求めた。記述された意味の内容ごとにカテゴリー化を行った。

1) 一年間を通して研修で心に残ったこと

記述は全部で79件みられた。分析の結果、「演習やグループワークを通じた学び(38件)」「演習の内容と実際に実践できたこと(21件)」「新人看護職員の普段は聞けない声をきけたこと(20件)」の3つのカテゴリーが抽出された。

2) 研修で学んだことを実際に活用出来た場面や状況

記述は全部で46件みられた。「研修で学んだコミュニケーションスキルの活用(18件)」「グループワークで出された意見や他部署の取り組みの実践(13件)」「自分一人ではないという安心感(8件)」「新人の心理的状況を考慮した関わり(4件)」「自分自身の振り返りの為に研修内容を活用(3件)」の5つのカテゴリーが抽出された。最も多かった「研修で学んだコミュニケーションスキルの活用(18件)」には、存在承認や経過承認の積極的な活用やポジティブフィードバック、効果的な伝え方など、研修で学んだスキルを実際の指導場面で多用したことが伺える記述が含まれていた。

3) プリセプターをして良かったと思うこと

記述は全部で135件みられ、全員が記述をしていた。「自己の成長に繋がる(37件)」「プリセプターの成長が嬉しい(33件)」「頼られ役に立っている実感がある(22件)」「看護師としての自分を振り返り初心に戻れる(12件)」「先輩への感謝を再確認できる(8件)」「教育や指導の大変さが理解できる(7件)」「周囲のことが把握できるようになる(5件)」「新たな自分の一面を発見できる(5件)」「人脈と人間関係が深まる(5件)」「過去の体験の意味付けができる(1件)」の9つのカテゴリーが抽出された。自由記述の中でこの設問に対する記述が最も多く、これは受講生一人一人がこの役割を担う中で、肯定的な側面を理解し前向きに取り組んできた結果であると推察できる。またこれらの記述は、着実に看護職として、また指導的立場になる職員としての成長を遂げていることを示唆する内容であった。

3. まとめ

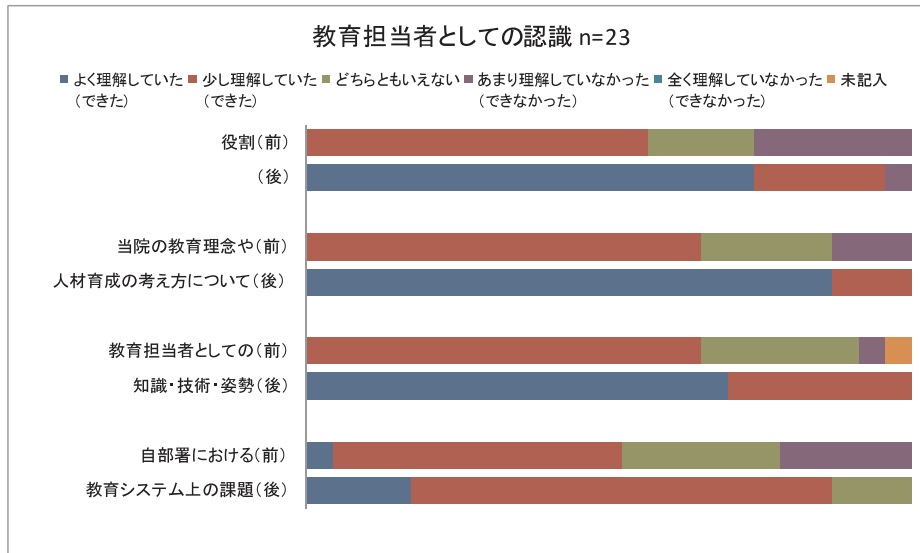
平成23年度 プリセプターシップ研修は1. 学習転移モデルを援用した研修計画、2. 協調学習による学びの促進、3. プリセプターが自らの成長を実感出来る内容とすることを念頭に置き展開してきた。平成22年度の反省点である「実践での活用が困難」という内容の感想は皆無に等しい状況であった。ただし、人を教え育てることに関しては、数多くの困難があることや時間を要することもあり、困難感が全く払拭されているとはいえない。しかし負担感ばかりに注目がされがちであるプリセプターの役割を通して得られるもの、その先にあるものを提示し成長できる実感を意識してもらおう研修プログラムは、プリセプターを担う看護職員にとって集合研修としての効果が発現されたと考える。

平成 23 年度 成果

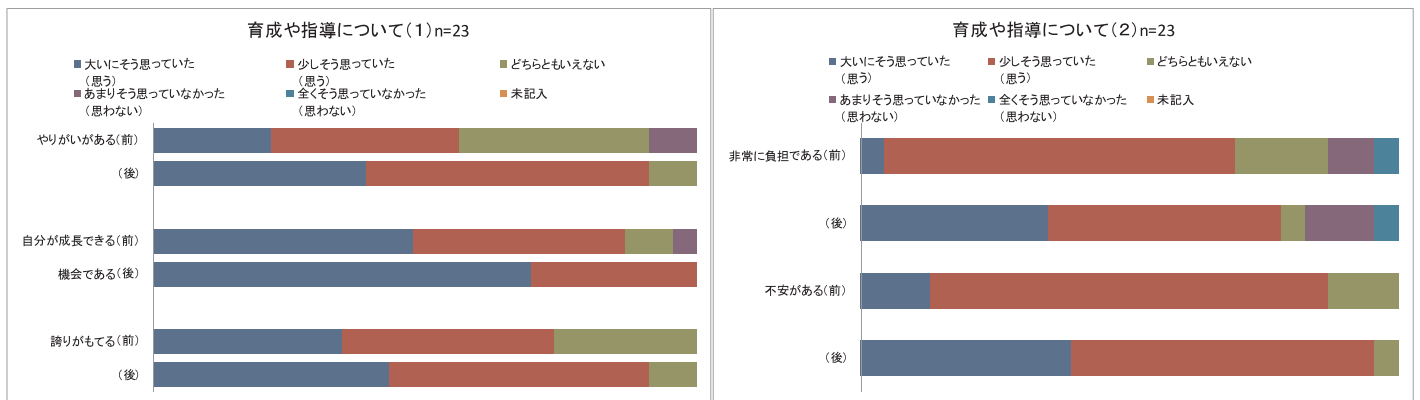
【平成 23 年度 教育指導者研修】

1. 第 1 回教育担当者研修（講義・演習）参加による教育担当者変化

1) 教育担当者としての認識



2) 後輩の育成や指導



3) 感想・意見

- ・時代に応じて指導する体制も変化していくことが大切だとわかった。指導する側の姿勢がスタッフで違うので、今後は統一をはかりたい。更に2年目からの教育の充実がとても重要だと感じた。
- ・新人教育は部署スタッフ全体で関わるのが非常に大切なことだと感じた。「意図的に関わっていく」という言葉が印象的(ドキッとした)だった。今後は努めて意図的に関わっていくようにしたい。
- ・教育担当の役割がとてもよく理解できた。現在の看護教育の状況、看護学生、新人看護師の特性や背景が理解でき、自分の認識を変えていかなければと思った。意図的にということの重要性をとても感じた。
- ・現在の学生の教育プログラムと自分が学生であった頃のギャップの大きさに驚いた。自分の考え方を変えて、今の教育にあった部署での教育、新人への接し方をしていかなければならないと思った。
- ・教育していくことの重要性については理解したが、自身の知識や技術が求められている内容に追いついていない。指導教育するにはスペシャリスト並みの情報を収集しておかなければならないが、現実的には時間が足りない。教育のために使う時間をどこから捻出するか難しい。
- ・スタッフ全員への教育体制に対する認識を周知させることをまず行いたいと思った。プリセプター以外の方が指導に関わる範疇に迷うことは現場で多く、どう解決していけばよいのか方法があれば知りたい。今のところ技術チェックリストなどを活用して「見学のみ」「実践できる」といったレベルのことはスタッフが把握できるようにしているが・・・
- ・自分自身がうけた教育・指導と比べてしまいがちになるが、改めて時代、教育環境・課程の違いに気付かされた。自分自身意図的に関わることの大切さを学んだ。私は「箸にも棒にも・・・」の新人だった。でも先輩方に厳しく優しく(ちょっとのことでもほめてくれました)育てていただき今日があります。

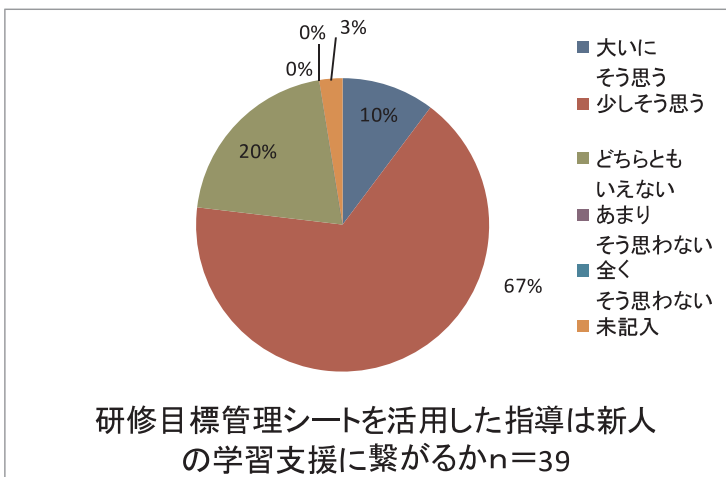
2. 全研修（第7回研修）終了後の教育担当者による自己活動評価

1) 新人教育研修の目標達成や評価

平成23年度教育担当者研修では、初めて教育担当者となる各部署の副看護師長を対象に研修を行った。第1回研修会では、看護部長、教育担当副看護部長、保健学科教員による「教育担当者の役割」「看護教育に関する知識」「学生の理解や教育背景」「カリキュラム」「教育評価」等、各部署における新人看護師育成のための年間教育計画の立案に必要な知識を講義形式で聴講することで、教育担当者としての知識、技術、姿勢、態度等モデル像をつかみ、2回目以降のグループワークを通じた実践的な教育計画立案・実施・評価活動を行うことで、教育指導者として成長することを目指した。全研修終了後の新人教育研修の目標達成や評価では以下内容がグループワークで報告され、情報共有がされた。

- ・1年間の期間を区切り達成目標を決めてプリセプターを中心に取り組んできた。技術面ではかなりステップアップしているが社会性などの指導が十分できていない。
- ・研修レポート（ポートフォリオの一部）を取り入れたことで、研修に対して意見やアドバイスができた。
- ・集合教育の中で技術面はかなり修得できてきた。部署特有の看護技術についても指導はできている。
- ・部署特有の内容の技術は集合研修では難しいので今年度スケジュールを立案し実施したことが良かった。
- ・目標は年間通して概ね達成できている。徐々に重症患者も担当できるようになり先輩看護師に報告できるようになった。
- ・例年に比べて成長が早いと感じる。
- ・エルダーの役割がはっきりしないところがあったが、アンケート調査の結果を参考に次年度に活かしていきたい。

2) ポートフォリオを活用した新人看護職員報告-教育担当者（教育担当副看護師長）指導による新人学習支援



ポートフォリオを活用した新人学習支援については、77%が評価している。評価の具体的理由は以下内容が寄せられた。

- ・目的を持って研修に臨める。研修後振り返る機会が持てる。
- ・目標や課題を知ることによって指導がしやすい。
- ・研修で何を学び、どう考えたのかわかってよかった。発言の少ない新人の学習支援の手助けとなった。

- ・新人の学習に対する姿勢や意識を知ることができ、終了後は指導内容や修得内容をみることで教育に活かすことができる。
- ・新人は研修でのポイントを詳しく書いている。書くことで理解が深まると思う。
- ・新人が考えていることがわかる。その場で意見が言える。
- ・振り返ることの必要性が理解できたが、実際の評価は、その場にならないと把握できないと思った。
- ・進行度や性格的な判断力、対応力がわかるので指導に活かせると思う。

平成 24 年度の方向性・課題

【プリセプターシップ研修】

例年受講生の中に、プリセプターではない職員が数名含まれているので、研修受講の前提条件として「研修受講年度にプリセプターの役割を担う看護職員」に限定して実施する必要がある。新人看護職員が入職してくる前に事前研修が開催されることから、このような事態が発生しているのであるが、研修による学びや効果を期待するためには、前提条件の徹底が重要であると考え。研修の運営に関しては、グループディスカッションや演習時間を十分確保するために、研修前に事前課題を提示し研修参加者が自分の意見を持参した上で研修に臨むなどの対策により改善でき、より効果的な研修の運営が実現できるものと思われる。また研修内で発表される、各部署における新人育成に関する「知」を研修の場のみで終わらせるのではなく、継続して集積していくことで、新人育成に関する当院看護部の「知」が蓄積されていくことが考えられるのでこの点も検討課題としたい。

【教育担当者研修】

教育担当副看護師長はこれまでも、新人看護職員の集合研修やクリニカルラダー別の研修にも教育担当者として参加・協力をし、部署の教育や指導に活かすという役割があったが、24年度は教育担当者自身が、研修の企画や運営に直接的に関わり、効果的な研修を目指し集合研修と部署での実践の連携を図る。また新人看護職員の教育指導、プリセプターやエルダーへの支援などの活動を継続していく。

(8) 新人看護職員の看護技術修得強化(看護実践力シミュレーション・トレーニング)

新人看護職員の看護実践能力向上の自己学習環境の1つとして看護実践力シミュレーション・トレーニングを提供している。トレーニングは当プロジェクト専属インストラクター指導のもと、シミュレーターを活用した演習を行うことで、看護技術実践の振り返りや実践経験のない看護技術を演習し、看護実践の向上に役立てるものである。

実施内容

昨年度より開始した「シミュレーターを活用した看護技術自主演習」の実施状況や利用者のアンケート結果を検討し、今年度より「看護実践力シミュレーション・トレーニング」と改名した上で提供する。昨年度参加実績や、参加希望の多かった日勤後参加できるよう、トレーニング可能な時間帯を曜日限定で拡大した。

シミュレーション・トレーニング

目的: 看護職員が、自主的に医療用シミュレーターを用いて学習することによって、臨床の看護実践力の定着・向上を目指す。

対象: 全看護職員

場所: スキルトレーニンセンター

日時: 月・水の10:00~17:00 金の10:00~19:00
1回1コースにつき1時間の学習

人数: 同コース3人まで可 (専員インストラクター1名のもと)

学習費用: トレーニング4時間まで有料

看護実践力プログラム開発プロジェクト
大阪府立看護大学 看護実践力センター

演習内容についても需要に応じて改編、更にフィジカルアセスメントに関しては、患者の状態をアセスメントした上で、必要に応じた処置を講じた上で報告までを行うシミュレーション形式でトレーニングする「患者急変対応コース」を増設した。このコースを全て終了した者には「修了証」を授与した。

【平成 22 年度演習項目】

【演習可能な看護技術項目】

- Aコース**(①静脈注射 ②採血)
 - Bコース**(①皮下注射 ②筋肉注射 ③中心静脈注射ケア)
 - Cコース**(①体位変換 ②寝衣交換 ③全身清拭 ④部分浴 ⑤洗髪
⑥口腔内の清潔 ⑦歯磨の脱着)
 - Dコース**(①導尿 ②洗腸 ③腸洗浄 ④排便 ⑤直腸内与薬
⑥人工肛門のケア)
 - Eコース**(①酸素吸入 ②気管内切開患者のケア ③胃瘻
④経管栄養:経鼻胃カテーテル)
 - Fコース**(①AED ②心肺蘇生)
 - Gコース**(①フィジカルアセスメント)
- ※基本的に1回の自主演習で1コースについて演習・指導
(但し希望によりコース内項目の削除・追加は相談)



【平成 23 年度改編後演習項目】

【トレーニング可能なプログラム】

- Aコース**: ①静脈注射 ②採血
 - Bコース**: ①皮下注射 ②筋肉注射 ③中心静脈注射挿入部ケア
 - Cコース**: ①体位変換 ②寝衣交換 ③全身清拭
④部分浴 ⑤洗髪
 - Dコース**: ①導尿 ②尿道留置カテーテル挿入③洗腸
④排便 ⑤直腸内与薬 ⑥人工肛門のケア
 - Eコース**: ①酸素吸入 ②口・鼻腔・気管内吸引
③経管栄養(経鼻胃カテーテル・胃瘻)
 - Fコース**: 患者急変対応(各項目1時間)
①フィジカルアセスメント 呼吸
②フィジカルアセスメント循環
③心電図・十二誘導心電図
④AED・心肺蘇生
⑤総合(フィジカルアセスメント～報告)
- ※基本的に1回1コースのトレーニングが可能
(コース内項目の削除・追加は予約時相談)
- 看護実践力プログラム開発プロジェクト
大阪府立看護大学 看護実践力センター

平成 23 年度成果

シミュレーション・トレーニングや各種集合研修に活用しているクリニカルスキルトレーニングセンターを管理している医療系統合教育研究センター教員、事務員との連携により、シミュレーターを活用しやすいよう保管・整備した。また看護部入職時研修よりシミュレーション・トレーニングについての広報を行い、院内の実践報告会では実際にシミュレーターを披露し参加の呼びかけを行って、利用拡大を図った。

【23 年度利用者累計数（4/1～2/29）】

【部署別利用者数】

部署名	人数(人)
ウエストウイング	35
南棟5階-1	3
南棟5階-2	2
南棟7階-2	13
南棟8階	1
南棟11階	7
北棟6階-2	1
北棟7階-1	9
北棟7階-2	4
北棟8階-1	2
北棟8階-2	10
北棟10階	2
北棟11階	13
総合外来	11
合計	113

【トレーニング項目別利用者数】

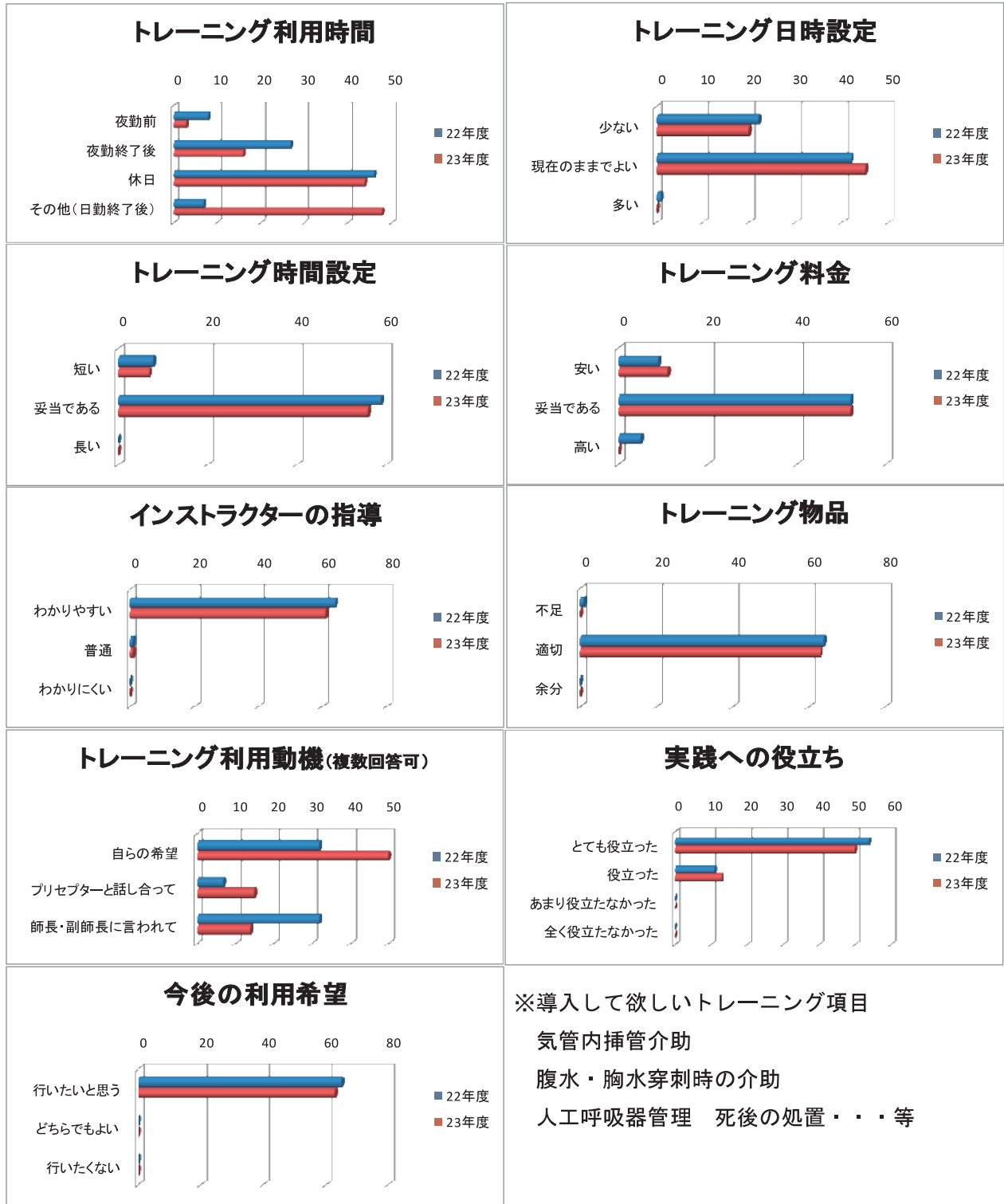
トレーニング項目	1年目	2～4年目	5年目以降	計(人)
静脈注射	0	3	0	3
採血	3	0	1	4
皮下注射	7	3	1	11
筋肉内注射	8	3	1	12
CVC挿入部ケア	1	3	1	5
体位変換	1	0	0	1
寝衣交換	1	0	0	1
全身清拭	1	0	0	1
部分浴	0	0	0	0
洗髪	0	0	0	0
導尿	6	2	3	11
尿道留置カテーテル挿入	6	4	3	13
浣腸	1	3	0	4
摘便	3	0	0	3
直腸内与薬	0	0	0	0
人工肛門のケア	0	2	1	3
酸素吸入	0	3	0	3
口鼻腔・気管内吸引	6	5	3	14
経管栄養	2	4	1	7
フィジカル(呼吸)	3	11	11	26
フィジカル(循環)	3	14	7	24
心電図・十二誘導	2	13	18	33
AED・心肺蘇生	1	2	3	6
急変対応総合	0	0	2	2
合計(人)	55	75	56	187

【経験年数別利用者数】

経験年数	
1年目	27
2年目	22
3年目	17
4年目	6
5年目	7
6年目以降	34
計(人)	113



【アンケート結果】22年度（6/1～3/31 n=65）と23年度（4/1～2/29 n=63）の比較



※導入して欲しいトレーニング項目

- 気管内挿管介助
- 腹水・胸水穿刺時の介助
- 人工呼吸器管理 死後の処置・・・等

トレーニング実施直後の意見・感想より

楽しかった、分かりやすかった、勉強になった、有意義だった：41件

- ・とても分かりやすかったです。自分の振り返りとしてシミュレーション・トレーニングをして良かったです。

課題が明確になった、質問しやすく疑問点が解決した：13件

- ・病棟ではゆっくりと時間をとって指導が受けられず、質問しづらい時もありますが、沢山質問できて良かったです。

学習意欲が高まった、実践へ活かしたい、役立った、：10件

・苦手意識のあることに意欲をもてる機会になりました。すぐ実践できなくても大切にしたいです。どんどんこのトレーニングを病棟スタッフに広げたいと思いました。

トレーニング実施後、実践での変化についての自由記述より：13件

皮下注射を安定して慌てずに出来るようになった（1年目）

筋肉注射時の観察・確認を注意して行うようになった（1年目）

吸引前に注意して確認することをしっかり確認して行えるようになった。（1年目）

尿道留置カテーテル挿入時の観察ができるようになった（2年目）

呼吸音聴取や呼吸状態の観察を注意して行うようになった（3年目・20年目・33年目）

心電図モニター使用時、波形を注意してみるようになった（3年目・4年目・26年目）

おかしいなと思うことがあったら自ら呼吸・循環のアセスメントを行うようになった（1年目・7年目）

平成23年4月から2月末時点の延べトレーニング時間は154時間、今年度新規利用者は66名、更に2回以上のトレーニング利用者は22名で約33%のリピート率となっており、昨年度（約25%）と比較すると8%上昇している。またトレーニング後のアンケート調査より、今年度は金曜日を日勤後もトレーニングできるよう時間を拡大したために、その枠で43%の利用が見られ、演習日時設定の満足度も昨年より上昇している。更に参加者全員が実践へ役立ったと答えており、トレーニング内容の満足度も高く、トレーニングの利用動機も昨年度では45%が「自らの希望」であったが、今年度は63%へ上昇している。これらの結果よりシミュレーション・トレーニングが徐々に周知され、意欲を持って実践力向上を目指す自律した職員が増えてきていることが推測される。また、部署より新人看護職員の看護技術修得に関する相談を受け、部署に出向いて看護師長や副看護師長より情報収集し、臨床現場での状況を把握、トレーニングで不得意とする看護実践項目を個人の実践力に応じて補完し、精神面のフォローも実施した例や、実践で起きた事象を共に振り返り、基本に戻ってトレーニングを実施した例もあった。

平成24年度の方向性・課題

平成23年度は、演習提供できる時間の拡大、フィジカルアセスメントの細分化とシミュレーション形式での演習等の改編を行った結果、参加者満足度・看護実践力両方の向上に貢献するトレーニング内容となった。トレーニングの提供開始から2か年が経過し、シミュレーション・トレーニングや専属インストラクターの活動は浸透しつつあり、各部署でのOJTでは体験や演習できない看護技術の補完や育成相談先として、重要な役割をこのトレーニングや専属インストラクターは担っている。意欲的な参加者ニーズに対応するためにも、今後トレーニング内容の拡充に努める。特に、演習希望の多かった九州大学看護職員看護技術修得度の低い「患者急変対応コースの強化」を図る。また、個別に相談を受けている「トレーニングの企画・実施方法を、各部署で計画している新人育成プログラムの参考にしたい」という要望に対応し、シミュレーション・トレーニングと各部署の新人育成プログラムとを融合させ、「部署教育-集合教育-シミュレーション・トレーニングによる自己鍛練」が横断的に連携し、新人育成や、育成を担うスタッフの指導力向上に役立てる。

専属インストラクターは、指導者としての資質向上に向けて、様々な学会活動にも積極的に参加しているが、九州大学病院での看護ケア指導を精練するため、認定看護師による院内認定看護師育成プログラムに参加し、指導方法を学び、院内で統一した指導・後輩育成に努める。

また、本プロジェクトの成果を広く地域へ浸透させるためにも、院内看護職員だけでなく、看護学生や院外看護職員に向けてシミュレーション・トレーニングを企画・準備を行い、受け入れ態勢を整える。

【基本的看護実践能力育成プログラム】

4) 実習指導者育成プログラム

平成 23 年度実施計画・実施内容

平成 23 年度各部署で初めて臨地実習指導者となる看護職員 28 名を対象に九州大学保健学科看護学専攻教員及び教育学部教員と協同で実習指導者研修会を開催する。

【実習指導者研修会開催目的】

◆看護教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるよう必要な知識を習得する。

◆自己の看護観の再構築と実習指導者像の形成を目指す

【平成 23 年度 九州大学病院 実習指導者研修会年間スケジュール】

回数	月日	科目	講師	目標および内容
1	5月25日 (水)	ガイダンス 実習指導者経験談	川本利恵子教授 実習指導者経験者 (2~3名)	① 実習指導者研修会の目的・目標・意義を理解する (実習指導者のモチベーションを高めるためのグループワークを行う) ② 実習指導者としてロールモデルをもち、実習指導に対する自己の考えを構築する
		看護教育課程 実習指導の原理	川本利恵子教授	看護師の教育課程について、その概要を指定規則・指導要領の視点から学び、 実習指導につなげる ・看護教育課程(指定規則、指導要領、手引きなど) ・教育計画とその内容
2	6月7日 (火)	教育方法①	田上哲准教授	学習の理論や形態について理解する ・学習理論と教育方法 ・様々な学習場面と教師の役割 ・学習意欲と学習の指導・支援
		教育方法②		教育の具体的実践について理解する ・教育の計画・実施・評価と人間理解 ・教育実践における学習者と教師
3	9月5日 (月)	実習指導の評価	藤野成美講師	実習評価の意義と方法を理解する。さらに実習指導の際に用いる評価用具について 理解する ・意義と方法 ・評価用具の長所と短所
		カンファレンスの 指導方法		カンファレンスの意義や方法を理解する ・効果的な実習カンファレンス
		青年期の心理		人間の発達と教育課程における心理的な特徴について、青年期を中心として理解する ・学習の理論やプロセスを心理学的側面より理解する
4	10月14日 (金)	教育原理	元兼正浩准教授	看護と教育の異同について理解し、教育の原理から組織経営へという視野の拡大をめざす ・看護と教育、看護教育制度、看護師・教師の専門職性、教育とは何か、 人間の可塑性、生涯学習社会への移行、非営利組織の原理、 マネジメントマインド、リーガルマインド、等
5	11月1日 (火)	看護過程	長家智子准教授	看護過程各段階における指導のポイント
		実習指導計画	新小田春美准教授	実習指導の進め方について理解する ・実習指導計画・指導案の意義 ・学生が担当する患者の選定・決定 ・看護実践場面を通じた指導・助言・評価
6	2月29日 (水)	まとめ	教育担当	実習指導についての総括 ・意見交換(グループワーク)

【研修会タイムスケジュール】

13:00~14:00	前半講義(60分)
14:00~14:10	休憩
14:10~15:10	後半講義(60分)
15:10~15:20	休憩
15:20~16:30	グループワーク(70分)
合計	3時間30分

1年間 合計 21時間



第1回 実習指導者研修会の様子



実習指導者経験談



川本利恵子教授 講義

第6回 最終回「まとめ」発表の様子

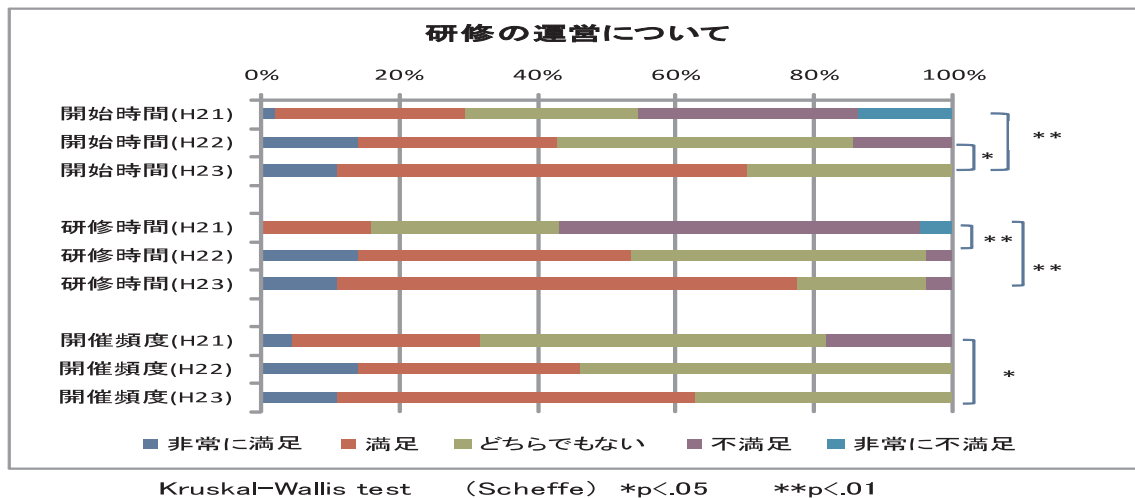


【平成23年度 実習指導者研修会の評価】

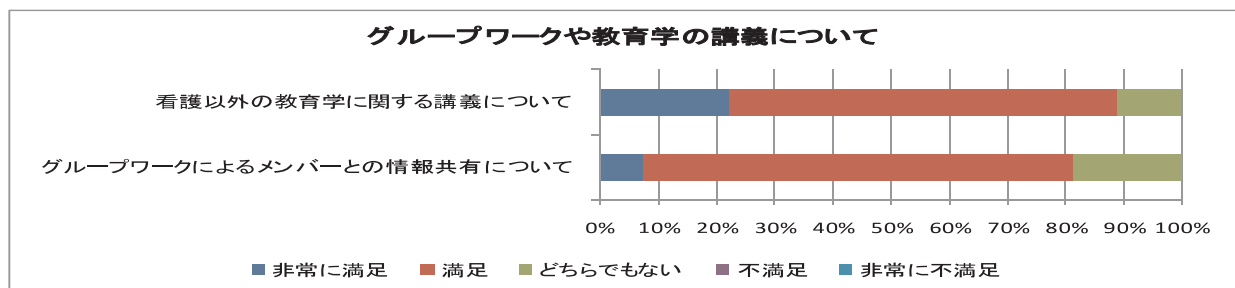
平成23年度における研修会は、平成22年度の本研修に対する受講生の満足度が高かったことから、昨年と同様に講義とグループワークを取り入れた構成で、年間を通じ6回にわたり開催した。本研修の評価は、受講生を対象とした自記式質問紙調査と最終回の発表内容を総合して行った。質問紙の内容は1. 研修会の運営や内容、2. 実習指導に関する認識と知識の変化の有無、3. 教師効力尺度、4. 感想（自由記述）である。以下にその内容を示す。

1. 研修会の運営に関する評価

研修会の運営について、平成21年度～平成23年度ごとの評価結果を以下に示す。



「開始時間」「研修の時間」「開催頻度」のいずれにおいても、年度を追うごとに満足度が向上していた。開催頻度は6割を超える者が満足と回答していたが、頻度に関して研修の感想レポートにおいて、いくつかの意見が記載されていたためこの点は後述する。



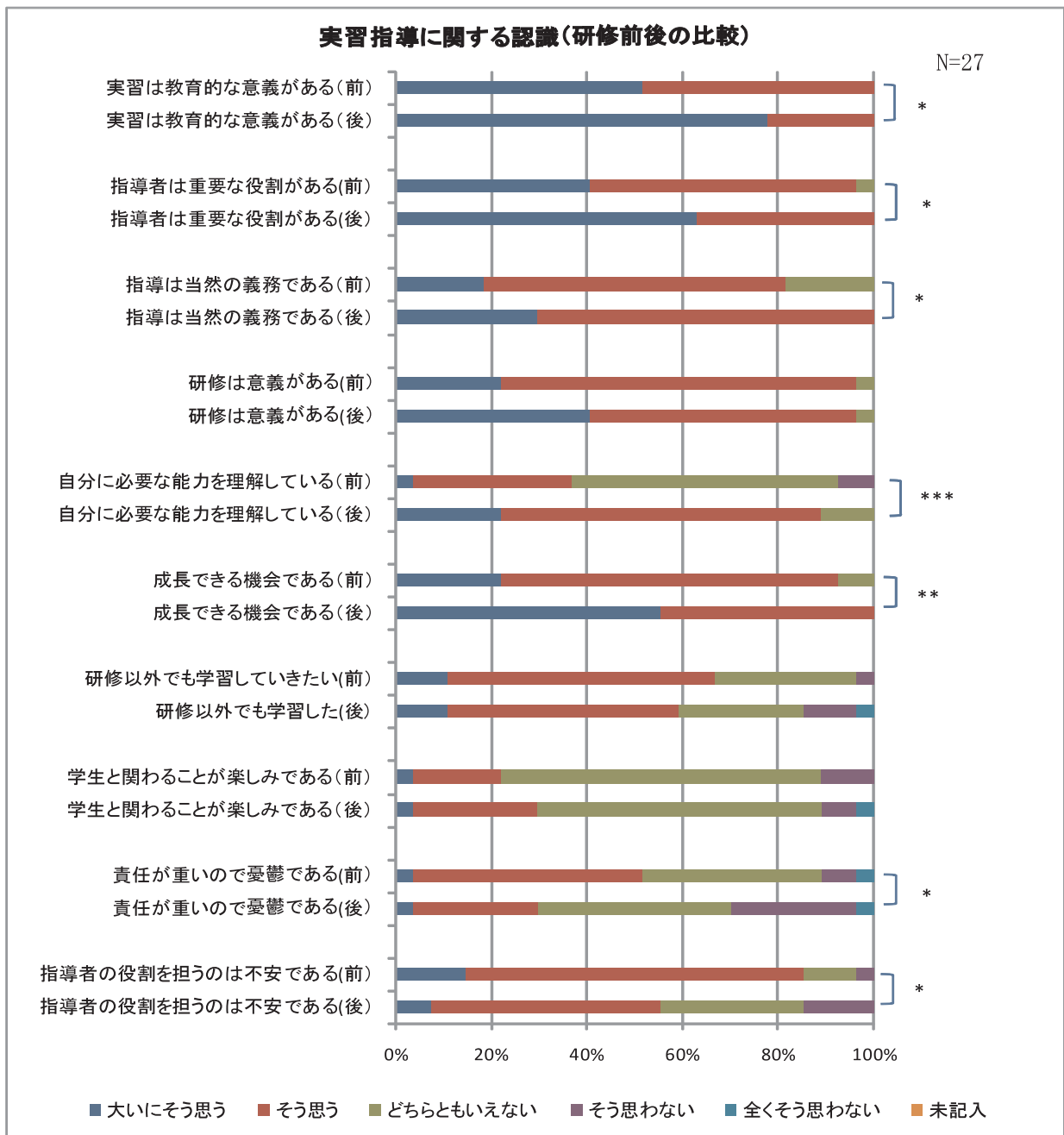
また、今年度は「グループワークによるメンバーとの情報共有」や「看護以外の教育学の講義」について質問したところ、8割以上の受講生が満足しているという結果であった。

2. 実習指導に関する認識と知識の変化

本研修の受講生を対象に、研修が開始する前(平成 23 年 5 月)と研修終了後(平成 24 年 2 月)に質問紙調査を実施し、実習指導に関する認識と知識の変化の有無について調査した。

1) 実習指導に関する認識

本研修の受講生は、一年間の研修と実践を通して、臨地実習には教育的な意義があること、実習指導者には重要な役割があること、学生の指導を行う事は当然の義務であること、実習指導に関して自分に必要な能力、実習指導は自己の成長の機会になっていること、などの認識が向上していることが明らかとなった。また実習指導者の役割を担う前(研修受講前)に比べて、否定的な感情(憂鬱感・不安感)が有意に減少していた。

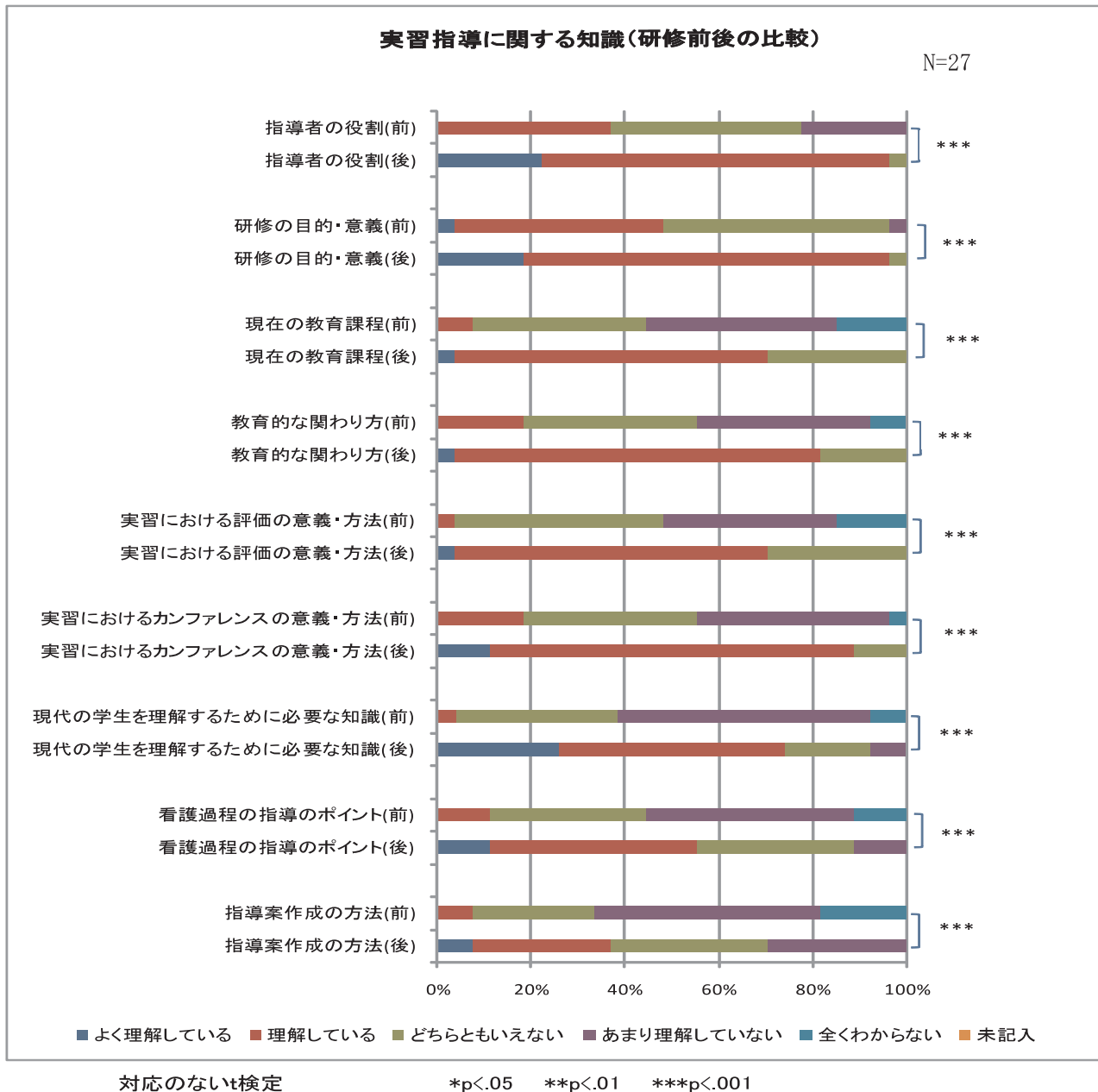


対応のないt検定

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

2) 実習指導に関する知識

実習指導に関する知識に関して理解度をたずねたところ、すべての項目において有意に ($p < .0001$) 理解度が上昇していることが明らかとなった。しかし、「看護過程の指導のポイント」と「指導案作成の方法」に関しては、研修後も理解が得られた者は約6割未満にとどまっており、平成22年度も同様の傾向を示していることから、これらの項目の理解度が得られるよう検討する必要があると考える。



3. 臨地実習に対する教師効力尺度

本研修会の受講生が、初めて実習指導者としての役割を担い実践していく中で「臨地実習における学生の学習にどの程度効果的な影響を及ぼすことができるかという信念」に関する変化の有無を明らかにするために「臨地実習に対する教師効力尺度（坪井ら，2001）」を用い、研修前後における比較を行った。実習指導に対する教師効力尺度28項目を4件法で測定し、合算したものを教師効力得点とし、さらに下位因子別に比較を行った。

2. 各事業の実施状況と成果【実習指導者育成】

表 研修前後における教師効力尺度の結果

	平均値	標準偏差	N=27
【総合得点】			
研修前	72.77	8.32	
研修後	85.12	7.19	p<.0001

対応のないt検定

表 研修前後における教師効力尺度の下位因子別得点結果
N=27

	平均値	標準偏差	p値
【カンファレンスを実施できる自信】			
研修前	12.19	2.28	
研修後	15.07	1.74	p<.0001
【看護実践能力を活用できる自信】			
研修前	11.23	1.56	
研修後	12.81	1.63	p=.0008
【学習者としての学生を尊重する自信】			
研修前	14.15	2.07	
研修後	15.50	2.12	p=.0248
【学びを深めるために技法を活用できる自信】			
研修前	10.27	1.61	
研修後	12.31	1.46	p<.0001
【実習教育の準備ができる自信】			
研修前	10.65	1.52	
研修後	12.50	1.79	p=.0002
【学生の状況を判断できる自信】			
研修前	7.38	1.29	
研修後	8.85	1.16	p=.0001
【学生の学びを促進できる自信】			
研修前	6.88	1.21	
研修後	8.08	1.13	p=.0006

対応のないt検定

「教師効力」結果 まとめ

本研修会の受講生は、研修会に参加し、実習指導を実践していく中で、研修後には有意に教師効力が上昇し（ $p<.001$ ）、7つの下位因子についても全ての項目で有意に得点が増加していた（ $p<.05$ ）。

4. 実習指導者が研修で獲得した知識を活用した指導場面（指導内容）

平成22年度と同様に、研修会の最終回は1年間の総括として「講義を受講して得られた知識の振り返り」と「得られた知識をどのような場面で、どのように活用したか」という点についてグループ討議を行い発表を行った。次頁の表は、発表された内容の一部である。

5. 実習指導者研修会を終えての感想

以下は、実習指導者研修会の終了日に行ったアンケートの自由記載欄に記載された内容の一部である。

1年間を通して研修を受ける中で、自分でもわからなくなりつつあった看護とは。。。という考えをもう一度考える機会になりました。
一つ一つの講義の間隔は短くなるかもしれませんが、前半(4月～8月頃)に全て終わらせて3年時の実習生の指導にあたりたかったという思いがあります。学生主体のカンファレンスの指導内容はもう少し詳しく講義で聴きたかったです。
研修会で学んだことを活かし、実習指導を行うつもりでしたが、いざ指導となると1年目の看護師へ求めるぐらいのレベルで学生さんに求めてしまいました。学生さんのレベルにあった指導ができればよかったのになあと反省しています。しかし、実習しやすい環境づくりを作ることにに関しては出来たと思います。
次回実習がある場合、現在の教育カリキュラムや青年期の特徴など、学生のおかれている立場を理解しやすい研修だったと思います。普段は教育課程などあまり触れることのない分野の講義を受けることができ、とても貴重な体験ができました。
グループワークを行う中で意見が聞けたり、同じような悩みをもっていたりと、情報交換ができる場もあったので、一人だけが不安を抱えているわけではないのだと安心することができました。
本日のまとめでは自分が指導で悩んだことなどを、グループの方と話す機会になり体験を共有することができ良かった。今後もここで学んだことを実習指導で活かせるよう努力していきたい。
今実習に来ている学生が、どういった教育を受けてきているのか、最近の学生の特徴などを聞いて臨めたので、学生の理解をする手助けになった。
研修を受けてグループ内のメンバーと情報交換を行ったり、他のグループの意見を聴く中で、不安や自信がないのは自分だけではなく他の人も同じなんだとわかって少し気が楽になりました。
実習に臨む前には不安しかなかったが、実際に学生と関わり看護について一緒に学んでいくことで、改めて看護の素晴らしさ、楽しさに気付けたと思いました。
研修会で教育学や発達段階、実習指導方法など、基礎から実践までを学ぶことができたのは、とても強みになりました。
半日の間にもグループワークで他部署の経験など話せることも忘れた頃に研修が入るタイミングもサポートされているように思う。
カンファレンスは自分の学生の時は批判ばかりでテーマを挙げるのが嫌だったが、楽しそうに話す雰囲気をつくるのに講義が役立つように感じた。
各講義の内容は、各回とも興味深いものが多く、難しい内容もありましたが、実際に人と関わり導いていくには必要なことだと改めて感じました。
学生にとってはとても緊張する学習の場であるということを理解して、温かい雰囲気、学習したいと思える環境を少しでも整えてあげたいと思い、自分自身も普段聞けない教育学などの話が聞け、とてもよい経験になりました。

◆講義を受講して得られた知識の振り返りと活用場面(活用内容)

科目	講義で得られた知識・印象に残っている内容	実際に活用した場面や指導内容
看護教育課程	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムの変更 ・疾患看護ではなく“看護論”を学んだ学生 ・看護技術の卒業到達度の明確化 	<ul style="list-style-type: none"> ・どこまで学んだかを確認する ・学習資料を提供する ・必須の技術項目は出来るだけ経験させる
青年期の心理	<ul style="list-style-type: none"> ・社会情勢の変化 プロセスを省き速く・楽に ・自分の気持ちを理解できない、表現できない ・悩む力が乏しい 	<ul style="list-style-type: none"> ・ほめて育てる ・成功体験 ・個性性を考慮する ・発問する ・個々に合わせたコミュニケーション
実習指導の評価	<p>《三観》</p>	<p>①「目的」や「意図」を言語化してもらう。 ②学生にとって何が重要か。学生の心を惹きつけるか。 ③ポジティブなフィードバックを意識して指導を行う。できている部分は言葉にして伝える。</p> <p>↓</p> <p>評価の時に過度な緊張を与えずに関わりを持つことができた。処置や看護計画の場面において。</p>
カンファレンスの指導方法		<p>基本的には学生主体 意見は否定しない。できている事(過程)を肯定し助言する。意見をまとめる→気づきの導き 自分の体験を交えて、看護観を伝える。自分の成長過程を伝える。→学生の中の失敗やまちがいはOK</p>
教育原理 実習指導の原理	<p>看護の専門職は多様な価値観を持つ人を対象にするので、自己の専門知識だけでは複雑な問題を解決することは困難である。幅広い教養と高度な倫理感に基づく判断力を求められている。</p>	<p>《学習活動を促進する要因。》</p> <ul style="list-style-type: none"> * 個人特性 ・なかなか積極的に患者に関わっていけない学生には患者と学生がうまく関わられるよう関係調整を行う。 * モチベーション ・前回できていなかったところができたらほめる ・良い気づきをした時ほめる * 学習の転移 ・患者の反応に戸惑った時は実生活に置き換えて考えさせる * レディネス(準備状態) 事前レポートの提出 * 学習環境 ・患者と学生の間をとりもつ ・学生から希望があれば書籍の貸出をする ・カルテからの情報だけでなく、なるべく患者のところにへ行き情報収集する ・病棟の雰囲気、スタッフの態度に配慮する * 学習方法 ・一つ一つの援助前には目的や方法、必要物品をまず口頭で質問する * 学習課題 ・完璧を求めない。一人一人の力に合わせてゴールを決める * 反復練習・分配 ・苦手なことは人形を使って練習(新生児の入浴等) * その他 ・実習指導者以外のスタッフとも関わってもらい考える場面を増やす
実習指導計画	<p>《臨床実習の目的》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護に対する関心、意欲を高める ・関わりを通じて対象を理解することを学ぶ ・看護の専門的思考過程としての看護過程を展開する経験をもつ 	<p>➡ 目的を念頭に置きながら・・・</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生の到達レベルに合わせて指導計画を立てた ・スタッフ、教員とも連携して指導することを心掛けた <p>《具体例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・患者指導のためのパンフレット作成時に患者さんのニーズに合った内容になっていなかった <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生が得ている情報の確認 ・パンフレット作成時に至ったアセスメントの確認 <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生に情報収集やアセスメントについてのアドバイスをを行い個別性を踏まえたパンフレットを作成できた <p>学生の考えを確認し、なぜそのように考えたのかを聞き出すことで、患者のニーズに即した看護過程を実践することができた。</p>
看護過程		
教育方法	<p>学習意欲</p> <p>外発的動機付け</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賞罰 ・競争 ・不安動機 <p>内発的動機付け</p> <ul style="list-style-type: none"> ・興味関心 ・有能感 ・達成動機 <p>学習意欲の維持・向上</p>	<p>《具体例》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・患者選択は学生主体で行っている ・洗髪 <p>⇒学生が失敗</p> <p>⇒病棟で普段行っている方法を教え、学生はできるようになった。</p> <p>⇒学生とともに方法について考え、実践する方がよかった。</p>

自由記述の内容からは、初めて実習指導者という役割を担う事になり、不安で一杯であったが研修会に参加し、講義の受講やグループワークのディスカッションを通じて、臨地実習に関する知識の整理や獲得を行うことで不安が軽減している様子が伺えた。また研修会の内容に関しては、現代の青年期の心理や教育原理・教育方法、現在の看護教育課程など、実際の臨地実習指導に関わる内容のみならず、臨地実習を取り巻く多角的な視点から構成され、系統立てられた教育カリキュラムに対する満足感が非常に高く、全体的に好評価を得ていた。また開催頻度については、一年間を通じ、定期的で開催されたことに対する満足感があるという意見と、看護学生を受け入れる前に講義を全部受講しておきたいという意見に分かれていた。

平成 23 年度成果

平成 23 年度各部署で初めて臨地実習指導者となる看護職員 28 名を対象に九州大学保健学科看護学専攻教員及び教育学部教員と協同で実習指導者研修会を開催し、臨地実習指導者を育成することができた。育成された実習指導者は、一年間を通じて研修会に参加しながら臨地実習指導を実践する中で、臨地実習に関する認識が肯定的に変容し、知識や自信の向上がみられていることから、実習指導者研修会の効果が確認された。

平成 24 年度の方向性・課題

毎年、初めて実習指導者の役割を担う事になる看護職員が存在することから、継続して実習指導者研修会を実施していく予定である。実習指導者研修会の教育カリキュラム内容や研修の運営については、九州大学保健学科看護学専攻教員とともに再検討をする予定である。

5) 実習指導要項開発プログラム

平成 23 年度実施計画

平成 22 年度より開催している実習指導者会議において実習指導要項を作成し、平成 23 年 10 月からの看護学臨地実習で運用を始める。

実施内容

1. 九州大学病院における実習指導者会議

(目的)

九州大学病院看護部における実習指導者会議は、当院を実習病院とする九州大学医学部保健学科看護学専攻及び他大学の教育カリキュラムに基づき、実習内容及び実習指導に関する事項について研究討議し、併せて実習指導者の相互の研鑽により資質の向上を図ることを目的とする。

(構成員)

- (1) 看護部長
- (2) 教育担当副看護部長
- (3) 教育看護師長・副看護師長
- (4) 教育委員会看護師長
- (5) 教育担当副看護師長
- (6) 実習指導者
- (7) 看護キャリアセンター 看護師
- (8) 保健学科看護学専攻教員

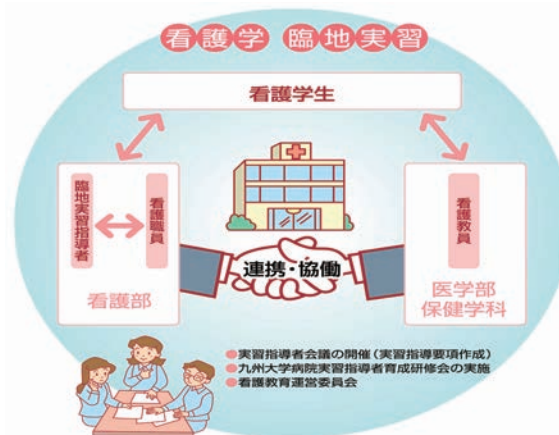


(会議の開催)

原則として毎月第 4 金曜日 (14:00～15:00)

2. 今年度の活動内容

- 1) 平成 23 年度「実習指導要項」が完成し、第 6 回実習指導者会議 (平成 23 年 9 月 16 日) において配布を行った。「実習指導要項」の内容については次頁を参照。
- 2) 平成 23 年 10 月から開始される看護学臨地実習において運用を開始している。
- 3) 「実習指導要項」の効果的な運用を図るための具体案について意見交換を行い、積極的な活用を推進している段階である。
- 4) 平成 23 年度終了時には、「実習指導要項」使用後の意見や感想を総括し、平成 24 年版への改定に向けて取り組む予定である。



平成 23 年度成果

【平成 23 年度実習指導要項の内容】

目次

I	九州大学病院における実習指導
II	臨地実習における役割
1	実習指導者（専任）・病棟スタッフ・管理者・教員の役割
2	実習時期別の教員・実習指導者（専任）・病棟スタッフの役割
III	保健学科の『看護基本技術』到達目標と実習で経験出来る該当部署のマトリックス
IV	基礎看護学実習 I
1	実習目標・行動目標・実習内容
1)	外来
2)	病棟
V	基礎看護学実習 II
1	実習目標・行動目標・実習内容
VI	成人・老年看護学実習
	【急性期看護学実習】
1	受け持たせたい患者と経験させたい処置・検査
2	実習目標・行動目標・実習内容
1)	病 棟
2)	C C U
3)	手 術 部
4)	ICU / 救命 ICU
	【慢性期看護学実習】
1	受け持たせたい患者と経験させたい処置・検査
2	実習目標・行動目標・実習内容
1)	病 棟
2)	K C U
3)	外来化学療法室
VII	小児看護学実習
1	受け持たせたい患者と経験させたい処置・検査
2	実習目標・行動目標・実習内容
1)	病 棟
2)	NICU / GCU (半日・2 週間)
VIII	母性看護学実習
1	受け持たせたい患者と経験させたい処置・検査
2	実習目標・行動目標・実習内容
IX	精神看護学実習
1	受け持たせたい患者と経験させたい処置・検査
2	実習目標・行動目標・実習内容
X	助産学実習（選択コース）
1	受け持たせたい患者と経験させたい処置・検査
2	実習目標・行動目標・実習内容
1)	病 棟
2)	NI C U / GCU (1 日)
◆	実習指導者会議規定
◆	平成 23 年度 実習指導者会議構成員一覧

《実習指導要項の外観》

表紙



裏表紙



A4 サイズ・両面印刷にて合計 76 ページ（はじめに及び目次を含む）。
 透明ルーパーファイルを使用しファイリングしている。
 病院内の全部署と九州大学保健学科に配布しているが、PDF 化した全文を e-ラーニングにアップロードしており職員はいつでも閲覧・出力が可能。

【実習指導要項に関するアンケート調査】

今年度より運用を開始している「平成 23 年 実習指導要項」に関する活用状況と改善点や課題について現状を把握し、次年度に向けた改訂の際の基礎資料とすることを目的として、平成 23 年度における当院の実習指導者 72 名を対象に、実習指導要項の活用に関するアンケート調査を平成 24 年 2 月に実施した。質問の内容は、1. 実習指導要項の存在について、2. 実習指導要項の活用の有無と程度、3. 実習指導要項を活用したことによる実習指導上の変化について、4. 感想や意見(自由記載)である。

*結果

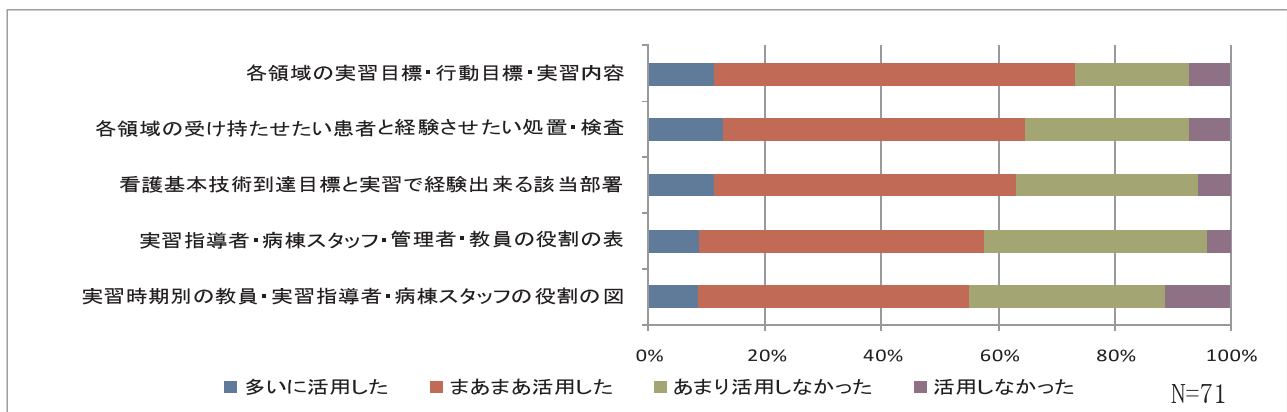
実習指導者 71 名より回答を得た(回収率 98.6%)。

1.実習指導要項の存在について

回答者全員が実習指導要項の存在を知っていると回答していた。

2.実習指導要項の活用の有無と程度

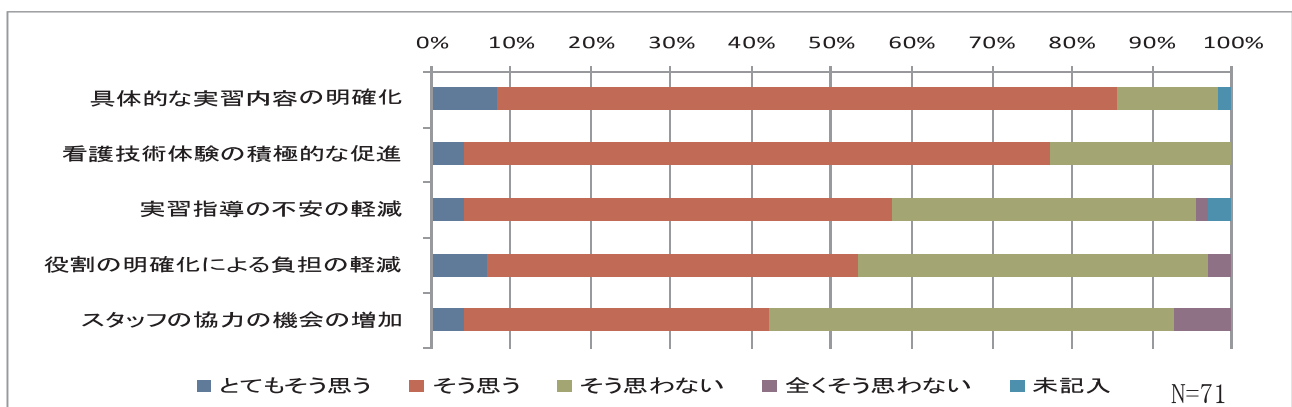
実習指導要項の内容ごとに、活用の程度について 4 段階で回答を求めた。



最も活用されている項目は、「各領域における実習目標・行動目標・実習内容」であった。一方、最も活用されていない項目は「実習時期別の教員・実習指導者・病棟スタッフの役割の図」であった。

3.実習指導要項を活用したことによる実習指導上の変化

実習指導要項が完成し、実際に活用したことで現れたと思われる実習指導上の変化について 4 段階で回答を求めた。



最も変化したこととして、回答者の約 8 割以上が「実習内容が明確になった」と回答していた。続いて「看護技術体験の積極的な促進」が図られるようになったと回答している者も約 8 割近く存在していた。また、約半数の者は、「実習指導に関する不安の軽減」と「役割の明確化による負担の軽減」につながったとしていた。「スタッフの協力機会の増加」は、約 4 割にとどまっていた。

4. 実習指導要項を活用した場面や活用しなかった理由

1) 実習指導要項を活用した状況や場面について（自由記述の一部抜粋）

今まで曖昧だったものが文章化されて明確になったので各役割のスタッフに仕事を依頼しやすかった。実際に技術をしてもらう上でどこまでやらせてよいのかが分かりやすかった。
病棟スタッフに提示した。協力が得やすくなった。 受け持たせたい患者・経験させたい処置・検査は明確なところを理解していなかったので援助してもらう前にどこまで学生が可能なのかチェックを行う事ができた。
大学側が提示した実習目標・行動目標をもとに作成されているのでどのようなことを指導すればよいかや注意点が理解しやすかった。何を経験してもらったらよいのかが分かりやすく参考になった。 ホワイトボードに提示し全スタッフがいつでも確認できるようになっている。実習時の看護技術項目や実習評価の参考に使用した。
実習指導を行うのが初めてだったので、学生が実習に来る前に具体的な役割行動がわかったのがよかった。看護技術や援助を行う際に指標にでき役立った。患者選定の時にも役立った。指導や学生の関わり方について知ることができ参考になった。
分担がわかると相談や報告をしやすい。マトリックスや経験させたい処置・検査は一覧になっているのでわかりやすかった。 要項の実習内容をみて、どのような目標をもって実習に臨むのか把握する必要があると思った。
病棟スタッフは主に実習中の役割をみて学生の情報や意見を提供してくれた。実習前、実習終了後も指導者における役割があることを確認した。
スタッフへの依頼の際に活用。学生が希望する処置の確認（対応）に活用。指導の要点の確認に活用した。
患者さんへ受け持ちを依頼するときや受け持ち患者選定の際の参考になった。
師長やスタッフに依頼すべきか迷うとき、見学が実施か迷うときに見直すことができた。できるだけ経験出来る項目は経験出来るように調整できた。実習前・中に目標を確認し指導にあたることができた。
到達目標に関してはどこまで到達させてよいのか確認する際に活用出来た。病棟の特殊性でもあると思うので積極的に活用した。
実習指導者として病棟スタッフとどのような役割で実習者がスムーズに実習を行えるようにするために活用した。マトリックスは当部署で経験出来る項目が少ないので実習生が経験出来るように活用しています。大部分が見学実習であるため体験実習については全員が経験出来るようにしています。 短期間の実習であるため目標が到達できるように確認し活用しています。
実習前に病棟でスタッフに見せて実習指導要項の活用や実習への協力を伝えた。翌日のケア・検査などを照らし合わせ実習期間内に経験させるべき内容を整理できた。

2) 実習指導要項を活用しなかった理由について（自由記述の一部抜粋）

院内研修で「実習指導者の役割」について考える機会があり、ある程度理解していたため、あまり活用していなかった。 経験させたい処置・検査は実習担当者は内容を熟知していたので、あえてみる事がなかった。
何年か続けて実習指導者になっていたため大まかな把握ができていたため。
参考にはなるが実際は学生の考えをまとめることで精一杯。経験させたい処置・検査は実習期間中に経験になる症例がいなかったため活用しなかった。
ある程度頭に入っていたので役割の表や図、あまり活用しなかった。経験させたい処置・検査は要項を作成するときに実習指導者間で話し合っており共通認識がすでにあっただけであまり活用しなかった。
病棟スタッフに任せることがないため活用しなかった。経験出来る該当部署のマトリックスもその時々で実施できる技術は様々であり結局その都度保健学科の先生方に聞いて行っていたのであまり活用していない。

5. 感想や意見等（自由記述の一部抜粋）

学生への関わり方がより明確になった。
実施させてよい看護行為させてはいけない行為が一目で分かりやすくなった。
要項ができたことで各病棟での役割が明確になったことで指導者が行うこと、また看護師長、副師長、病棟スタッフまでの役割を確認できた。
明確でないことで色々戸惑う事も多かった。病棟の実習指導者となった際に文章化したものがなかったため不安が強かった。不安が軽減することにもつながった。
初めの実習指導だったのでイメージをもつことができた。
スタッフへ指導の依頼をしやすくなった。
実習指導への責任をより強く感じるようになりました。プレッシャーでもあり、頼れるものでもある気がします。
表現があいまいなところがあり実践しにくいところがありました。
実習に応じた内容を把握するのに助かりました。
行動目標・実習内容・留意点など細かく書かれており分かりやすい。
自分が実習指導でなかった時は学生に指導するのに自信がなくその自信の無さから積極的に指導に関わる事がなかったため、今回の要項はそういった学生との
関わり（スタッフ）もわかるように書いてあるので読み合わせなどを行いスタッフの協力がさらに得られ充実した実習になればよいと思います。
表現などが理解しにくい文章が多い。文字ばかりでポイントがつかめない。

感想意見等つづき

内容の密度が濃く充実しているので指導者となる人は初めての場合などは方針や具体的な指導方法を考えるのに役立つと考えられるが内容が多いので指導者以外のスタッフにはなかなか読みづらかったように思います。
病院・病棟は同じ職業を目指す後輩を育てるために重要な教育の場だと思います。現場でもその認識をもっと誰もが考えられるように指導者の育成や病棟スタッフの認識の変化と協力が必要だと思います。指導要項をもとにそれを病棟の業務の一部として確立できるようにさらに改訂を行っていくことが大事だと思います。
実習の役割表をスタッフルームに貼付することでスタッフが意識できるような環境づくりには努めることができた。以前よりもスタッフが協力的にはなってきたができているとまではまだ言い難いと思う。これから少しずつ意識が高められるよう要項を置く位置なども検討していきたい。
スタッフへ周知する方法が難しい。今後の課題、困った時にきちんと文章化されているものがあることは心強いです。
とても使用しやすく要項ができたので大変使いやすく役立っています。
実習前など準備や実習途中での振り返りに使用して心構えや実習の流れをつかむことができているので良いです。
数年おきに見直し修正が必要だと思う。
作成したことが学びにつながりました。
もう少し行動目標や実習内容が具体的だったら良いのかなと思いました。漠然としすぎて分かりづらい、活用出来なかった部分があった。しかし初めて指導者になる人にはこういう指針となるものがあつたほうが心強いと思う。

【看護学生による臨地実習に対する評価】

平成23年度より臨地実習に関する評価の一環として、九州大学病院における看護学臨地実習を体験する看護学生を対象としたアンケート調査を実施した。なお調査は無記名であり、回答内容が成績等に影響しないことを文書にて説明し、回答用紙の回収をもって同意を得た。

調査目的：九州大学病院において臨地実習を体験した看護学生の臨地実習に関する認識を調査することにより、当院における臨地実習のあり方を検討する資料とする。

調査対象：九州大学病院において臨地実習を体験する看護学生で下記のいずれかに該当する者

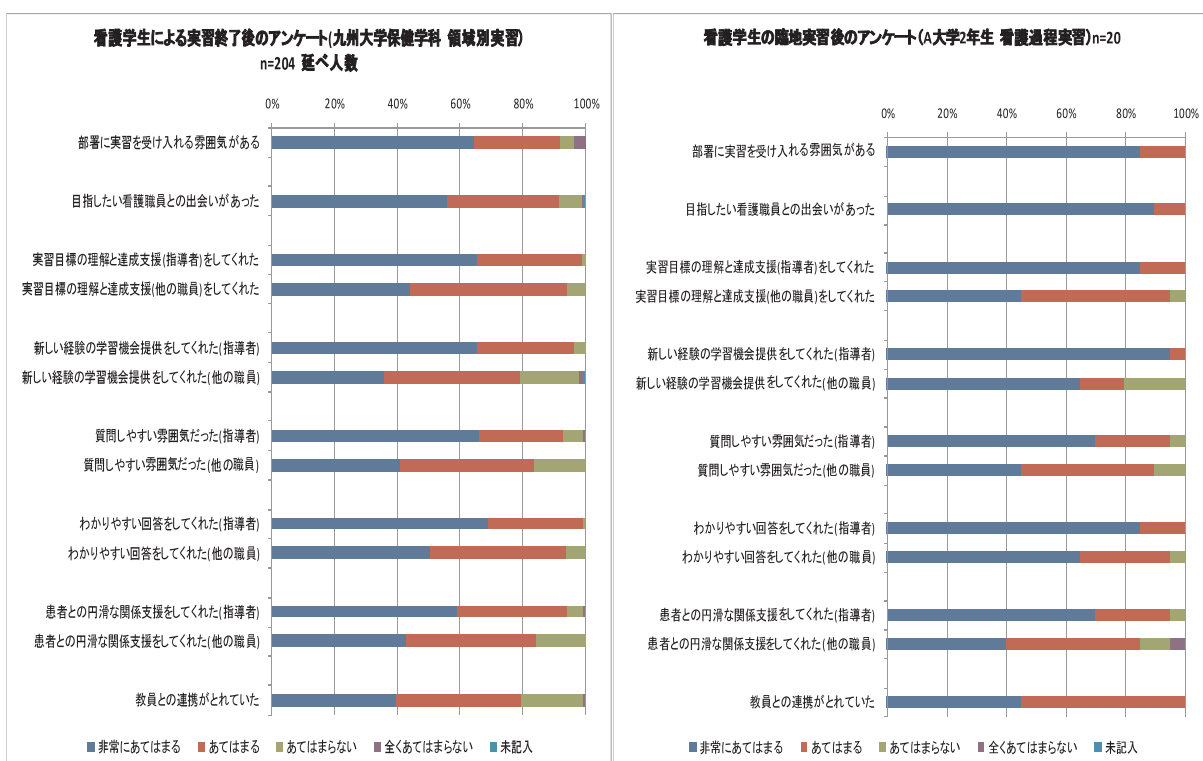
- ①九州大学医学部保健学科3年生 ②A看護大学2年生

調査期間：平成23年12月～平成24年3月

調査方法：病棟における臨地実習の最終日に、看護学生へ配布し約5分間の時間を設定後回収する。

結果：九州大学医学部保健学科3年生より延べ204名、A大学より20名の回答があつた。

(平成24年2月末現在)



実習に対する感想等の自由記載の一部抜粋

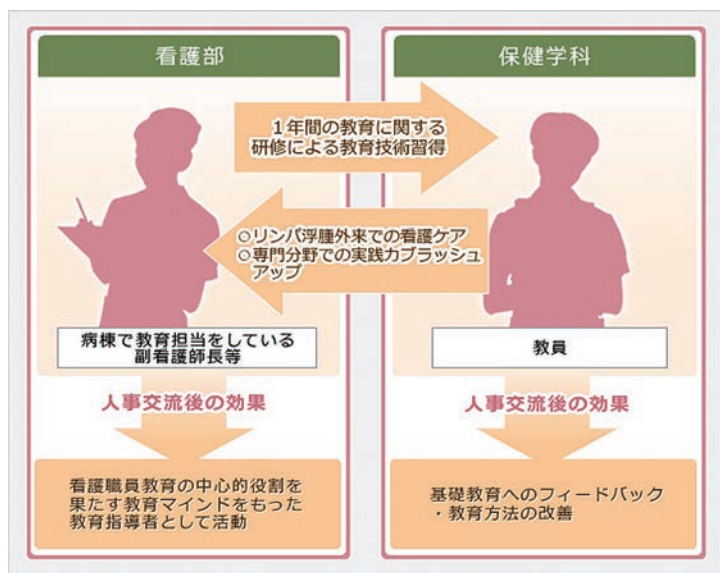
<p>ありがとうございました。指導者さんにはたくさんの学ぶ機会を与えていただき、ケアの技術だけでなく一人一人の患者さんについて深く考えることができました。指導者さん以外の看護師さん方にも丁寧な指導をいただき嬉しかったです。ありがとうございました。</p>
<p>とても勉強になる指導をしていただけ嬉しかったです。“根拠”と“個性”を特に大切にしてくださいこれからも頑張ります。</p>
<p>困った事は特にありません。指導者の方だけでなく他の看護師の方も親切に教えていただいてとても勉強になりました。大変お世話になりました。</p>
<p>どうもありがとうございました。この実習を活かして今後も努力したいと思います。</p>
<p>ありがとうございました。今回の学び、経験を通して次へいかして頑張ります。</p>
<p>実習指導者以外の看護師さんも熱心に指導してくださり実りのある実習となりました。ご指導ありがとうございました。</p>
<p>自分の考えたケアプランを良く評価してもらい、よりよいケアプランの実施ができるようにアドバイスをいただき、勉強をすすめやすかったです。学生のことをよくみて考えてくださっていることが毎日伝わってきた。</p>
<p>質問にわかりやすく答えてくれるだけでなく、こういう場合はどう思うかと思うかと新たに考え学びを深める機会を与えてくれることもあった。</p>
<p>学生の緊張などについても気持ちもわかってくれる指導者さんで緩和してくれたことで肩のちからも抜けました。</p>
<p>素晴らしいサポートをしていただき本当にありがとうございました。とても良い実習をすることができました。</p>
<p>看護師さん全員が学生の計画について聞いてくれたり、アドバイスをしてくれたので、一日一日が充実した実習になりました。</p>
<p>実習指導者さんもそれ以外の看護師さんも、とても優しく熱心でとてもよかったです。本当に良い実習となりました。ありがとうございました。</p>
<p>質問などにもとても丁寧に答えてくださったので実りのある実習となりました。ありがとうございました。</p>
<p>情報収集用のパソコンをできたらあと一台欲しいと思いました。</p>
<p>色々な検査や技術の経験をさせていただきました。そのために積極的に勉強ができました。</p>
<p>看護師さんたちは皆親切に指導してくださりました。ナースステーションの雰囲気明るくとても実習しやすかったです。</p>
<p>患者への関わり方や看護ケアの目的、根拠、注意点を熱心に指導していただきました。</p>
<p>物品の配置図などがあれば指導者さんの手を煩わせることが少なくなるのかなと思いました。</p>
<p>この領域で実習をして今まで看護の道に進むことに対して迷いがあった自分に対して「こういう看護師になりたい」という看護師像を示していただいた指導者さん、病棟スタッフさんとの出会いがありました。本当にありがとうございました。</p>

平成 24 年度の方向性・課題

「平成 23 年 実習指導要項」完成時には、作成途上段階であった「基礎看護学実習 I」の内容を網羅し、「平成 23 年 実習指導要項」活用後に出された意見や改善点等を実習指導者会議において検討しながら「平成 24 年 実習指導要項」の完成を目指す。その際に、看護学生から寄せられた意見に関しても病院看護部や実習指導者会議で情報を共有しながら、実習指導環境の改善に向けた検討を行っていくこととする。

また本要項をいかに看護職員全員に周知・浸透させ活用することができるのか、その活用方法について実習指導者会議構成員と意見交換を行いながら、効果的な運用を目指していくこととする。

【3】教育指導者養成・人事交流



平成 22 年度実施結果・評価

平成 22 年度は、看護教育に関する円滑な連携、看護学生の教育の質ならびに臨床看護の質の向上を目的に「看護教育運営委員会」を新たに設置し、教育や研修の交流を図った。

人事交流では、看護部副看護師長 1 名が保健学科への 1 年間の人事交流活動を行った。

保健学科教員の人事交流では、リンパ浮腫外来での 14 日間の臨床看護職員と連携した看護ケアの提供、3 名の教員による延べ 9 日間のブラッシュアップ研修を行った。

看護教育運営委員会設置により、実習や講義、研究に関する連携体制が強化されたとともに、定期的に意見交換の場を設けることで、スムーズな情報交換や協力体制が促進された。また、新たに新人看護職員を指導する「教育担当指導者」を育成する教育担当者研修を保健学科教員と連携して開催することとした。

看護基礎教育課程で習得する看護実践力と臨床現場で必要とされる看護実践力のかい離から生じるリアリティショック、新人看護職員の離職、そして臨床現場での教育担当者の負担増大という従前の課題を保健学科とともに解決すべく、「看護学生は看護基礎教育でどういふことを学んでいるのか」「教育担当指導者に求められる役割」「職場適応とメンタルケア」「部署での受け入れ態勢整備」「部署における新人看護師育成年間計画の立案」を研修を通じて学び、教育計画の実施、進捗状況を情報共有した。また、研修に参加している教育担当指導者（合計 18 名、延べ 25 回）は保健学科で講義を担当し、実際の臨床現場で活躍する看護師のロールモデルとしてキャリア像を示した。

保健学科から臨床現場でのブラッシュアップ研修に参加した教員は、研修結果を基礎教育にフィードバックしている。以下には平成 22 年度ブラッシュアップ研修参加教員の看護基礎教育課程へのフィードバック状況をまとめている。

	臨床看護学 講座教員	臨床看護学講 座教員	発達看護学 講座教員
研修場所	南棟3階 (CCU)	移植対策室	外来化学 療法室
研修方法	看護スタッフについて 看護ケアの実施、 検査治療の見学	移植コーディネーター について 業務内容の見学	外来科学療法室にて 子どもの診療場面と 看護について見学
研修日程	3日間	4日間	2日間

【平成 22 年度人事交流者 1】

九州大学大学院 医学研究院 保健学部門 宮園真美

【研修後の教育課程での実践内容】

ブラッシュアップ研修後の教育課程での実践内容を、講義、実習、研究において述べる。

1. 講義

担当する「急性期看護論」「周手術看護援助論」において、CCU 研修で実際に学んだ具体的な身体アセスメントの内容や各検査・処置、薬物療法などの学習内容を導入した。例えば、講義内で身体アセスメントについて説明する際に、重症心不全や心タンポナーデの患者の事例を参考して、データや徴候などを提示して援助を考えさせるように活用した。

2. 実習

本年度の実習では、「成人老年看護学実習（急性期）実習」と「総合実習」を担当するが、CCU における看護の専門性を学ばせるために、両実習とも CCU 実習を組み込んでいる。患者中心の正確で丁寧な看護を、実習の中で学んでほしい教材として選定できたと考える。

3. 研究活動

研修において現場の看護師の循環器疾患患者への QOL に関する思いを学ぶことができた。その学びを基に、循環器疾患患者の QOL 向上を目指した看護について、学会発表を行った。また、卒業研究では学生が興味関心のある循環器疾患患者の QOL を研究テーマとして指導することができた。

【効果・成果】

1. 講義

講義を受ける 2-3 年生は急性期看護に関しては全く体験がなく、急性期症状を呈する患者に接した体験もない。そのような学生には、ペーパーペイシェントではなく実在の患者に類似したデータを提示し実際に行っている看護を語ることが、学生の「わかる」学習につながる。学生による講義評価でも、「実際の事例や看護については興味深く学習になる」との声が多い。事例を通しての学習には学生も積極的である。

2. 実習

本年度の「成人老年看護学実習（急性期）実習」および「総合実習」は、これから実施となるためその成果はまだ不明であるが、学生の興味関心の高い分野であり、教員としても CCU 看護で学べる内容を精選して実習準備できている。

3. 研究

卒業研究においては、循環器疾患患者の QOL をテーマに 2 名の学生を指導した。学生にとって看護研究は初めての体験であるが、教員が同テーマで研究しており、ブラッシュアップ研修において最新の情報を得ているため、文献のみを基にした研究より看護実践に近い研究テーマで看護研究を学習することができた。看護研究は看護の実践に寄与するものであるという研究に対する意識の基礎作りにも貢献したと考える。卒業研究担当学生は、いずれも卒業研究テーマに関連した病棟へ就職し活躍している。

【平成 22 年度人事交流者 2】

九州大学大学院 医学研究院 保健学部門 金岡 麻希

【研修後の教育課程での実践内容】

1. 看護教育への活用

移植コーディネータ業務は、医学知識を必要とし、さらに長期に渡って患者を生活者としても支援する必要がある。そのため九州大学病院では、臨床経験豊かな看護師が移植コーディネータとして活躍している。

看護教育では継続看護の重要性が謳われている。しかし実際の臨地実習はケアユニット単位で行うため、学生が継続看護について十分に理解できていないことも稀ではない。そこで継続看護のさらなる理解と、長期に渡って患者を生活者として支える看護を学ぶことを目的に、平成 23 年度より総合実習 2 単位（看護学専攻 4 年生対象）の実習領域に移植対策室を追加した。

2. 移植対策室での総合実習実施の成果・効果

平成 23 年 8 月 2 日～5 日の 4 日間に渡り、看護学専攻 4 年生の学生 1 名が九州大学病院移植対策室にて総合実習を行った。

移植コーディネータは比較的新しい職種である。そのため学生は移植コーディネータについて事前に深く知ることはなく、漠然とした状態で実習に臨んでいた。しかし実習での経験を経て、移植コーディネータが、患者ひとりひとりの背景に深く入り込み、家族間の調整、そして移植医療チームの協働を推進など、より高度な看護実践を行っているとの理解に至っていた。また周手術期に限らず、術後も長期に渡って外来で経過観察をし、あるいは患者が外来受診できない場合は、電話相談などに対応し、長期に渡っての看護を実践していることを学んでいた。看護職者の活躍の場は多岐に渡っているが、共通していることは「患者・家族にとっての最善の看護（関わり）」であると再認識していた。さらに学生は、卒業後を視野に入れ、まず病棟で技術を身に付け、そのスキルを生かしてキャリアを高めたいとレポートしていた。

今回の移植対策室での総合実習により、まさに学生は看護の専門性と自らのキャリアを考えることができていた。

【平成 22 年度人事交流者 3】

九州大学大学院 医学研究院 保健学部門 藤田紋佳

【研修後の教育課程での実践内容】

外来化学療法室で治療を受けている小児がんの子どもと家族の現状と看護について学ぶことを目的として、昨年度外来化学療法室で、外来化学療法を受ける子どもと家族の診療場面に同席し、子どもや家族の状況を見学した。

見学した中で、必ずしも子どものいる臨床現場が、子どもを主体とした機能・構造となっているわけではないことや、限られた環境においても、子どもと家族の状況をアセスメントし、最善の利益を考えた看護実践が重要であることを学んだ。また、入院中の看護を実践する上でも、退院後の生活を見据えた支援の重要性を痛感した。そこで、外来化学療法を受ける子どもと家族の状況の実際を見学したこれらの現状を、具体的に学生に伝えることで、退院後の小児がんの子どもと家族の状況を含むアセスメントの視点において、学生理解の促進につなげることができると考えた。教育内容は、以下の通りである。

臨地実習では、入院中の小児がんの子どもを受け持っている。学生は、当然のことながら、目の前の子どもの状況ばかりに関心がいき、退院後（将来）の生活を見据えたアセスメントの視点が欠けていることが多く見受けられる。そのため、情報収集・アセスメント・看護計画立案における指導時には、入院治療後、イメージしにくい外来治療継続中の子どもと家族の状況を具体的に伝えるようにした。その内容としては、退院が終わりではなく、退院後も定期的に採血・化学療法・検査等が必要であること、外来の度に学校や幼稚園（保育園）を休んで来なければならないこと、退院後の子どもの症状管理は、家族（発達段階によっては子ども本人）が行わなければならないこと、退院後も再発の不安を抱えながら、親や子どもは過ごしていること、入院していた時との子どもの表情の違い等について具体例を用いて指導を行い、学生の理解が深まるように意図的に教育的関わりを行った。

【効果・成果】

これまで、実習指導において、退院後あるいは将来の生活を見据えた看護の視点について、教育を行ってきた。しかし、医療の進歩は目覚ましく、また家族や子どもの置かれている状況も多様化している現状がある。また、学生の実習期間も限られており、この中で小児がんの子どもと家族の状況を理解し捉えるには、難しい面もある。このような現状の中で、実際に退院後の子どもと家族に関わることはできない学生に対して、退院後、外来で継続治療をしている子どもと家族の状況を学生に伝えることにより、退院後の子どもと家族の退院後の生活におけるイメージ化が図れ、アセスメントの視点として組み込むことにつなげることができたのではないかと考える。これは、実際に小児がんの子どもを受け持った学生の指導に際し、関わりの中での学生の反応や、記録内容（指導内容より、担当児に置き換えて修正したアセスメントや計画内容）等から変化を感じることができた。

限られた実習期間の中で、目の前の小児がんの子どもと家族の全体像と生活している場を捉えることは学生にとって容易ではない。しかし、退院したら終わりではなく、退院後も治療を続けながら成長発達を遂げていく、子どもに対するアセスメントの重要性を、今後も教育の中に反映させていきたいと考える。

平成 23 年度実施計画

教育指導者育成として、千葉大学「教育－研究－実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修」への参加者の選定や福岡県主催実習指導者講習会への参加対象者の選定を継続して行い、院外での教育指導者養成のために研修参加を促進させる。

人事交流では、下記看護部－保健学科間の人事交流研修を実施する。

	対象者	交流内容	期間
看護部 ↓ 保健学科	修士修了の 副看護師長等	○講義、大学院ゼミへの参画 ○学部卒業研究の指導 ○実習委員会への参加 ○実習指導への参加 等	1年間
保健学科 ↓ 看護部	特定の資格を持つ 保健学科教員	リンパ浮腫外来での 看護ケア提供	1回/週
	保健学科教員	各分野での看護実践	一定期間

看護教育運営委員会設置による看護部・保健学科間の連携体制強化により、人事交流は教育力を向上させる実践の場であるという共通認識のもと、講義等の教育交流も意識的に実施する。具体的には、教育担当者研修を受講した教育担当指導者や、実習指導者研修に参加した実習担当指導者に学部での講義を担当させ、教育指導者としての実践機会を計画的に提供する。

また、大学病院の看護職員の責務の1つでもある看護研究について、従前は病棟単位で、課題として毎年課してきた。共同研究の依頼や研究に関する調査依頼、研修指導に関する相談や依頼はそれぞれが個別に相談し、系統立てられた看護部・保健学科間の研究支援体制が確立していなかった。そこで、今年度より「教育研究推進WG」を設置し、看護職員が「自発的に研究に取り組み、自ら研究する看護実践能力」を向上させる研究支援体制の整備と看護研究を円滑に進める支援体制の効率化を図る。

1) 教育指導者養成

実施内容

平成 23 年度は、千葉大学「教育－研究－実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修」へ副看護師長 1 名を参加させた。

次ページからは研修参加者の実践報告をまとめている。

実施報告

平成 23 年度教育—研究—実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修

南棟 5 階 1 病棟

副看護師長 徳田淳子

<研修期間>

平成 23 年 5 月 16 日（月）～平成 23 年 7 月 29 日（金）

平成 24 年 3 月 2 日（金）

<研修場所>

千葉大学大学院看護学研究科（千葉県千葉市中央区亥鼻 1-8-1）

<研修目的>

臨地実習施設等において看護学生の看護実践を直接指導する看護学教育指導者である看護師が必要な能力を高め、変化する個々の臨地の状況に合わせた看護学教育指導の在りかたを考察し、臨地と基礎教育機関の連携・協働の充実を図ることを目的とする。

<研修の科目区分>

1. 看護学教育実践指導の基礎
2. 看護学教育実践指導の方法
3. 看護学教育実践指導の展開

<授業科目>

1. 看護学教育実践指導の基礎

1) 看護理論と看護実践 2) 組織における調整力強化演習（IPE・IPW、チーム医療、カンファレンス演習） 3) 看護学教育方法Ⅰ（看護系大学の看護学教育、臨地実習の位置づけや考え方、学生の成長支援） 4) 看護管理論（病院と行政） 5) 看護学継続教育論 6) 問題解決学演習

2. 看護学教育実践指導の方法

1) 看護学教育方法Ⅱ（ナラティブ、看護実践のリフレクション） 2) 看護学教育方法演習（臨地実習事例の教材化演習、教材化事例のロールプレイング） 3) 臨地実習実践指導演習（看護基本技術Ⅰ・担当領域の学内演習と臨地実習へ参加）

3. 看護学教育実践指導の展開

自施設で研修成果を生かした活動が展開できるよう課題の設定と計画立案（まずは病棟内のスタッフ間の連携や情報共有、体制づくり等を中心に行うものから検討）。

<研修の学び>

私は看護系大学のカリキュラムで学んでおらず、院内・院外の臨地実習指導研修の受講経験もなく実習指導に対する苦手意識を持っていた。今回、研修の機会を得て、臨地実習指導に関する知識を深め実践で活かそうと臨んだ。授業の様々な場面で学生指導と後輩育成を重ねて考え、部署におけるニーズや私自身の看護や指導を振り返ることができた。そして、臨地実習体制で漠然と感じていた事を見直すことができた。

授業は、看護学教育実践指導の基礎から始まりこの中で、医療を取り巻く状況の変化が看護学生の臨地実習に影響を及ぼしていること、看護系大学のカリキュラム、学生の成長過程など、看護学生の背景を知ることができた。その後、教育実践指導の方法へと授業が展開され、ナラティブや臨地実習事例を教材化する演習、千葉大学看護学部の学生実習の参加により、学生に対する理解がさらに深ま

ていった。学生の学習過程や、教員の学生との関わりや臨地との連携の実際を、普段と違う角度で見ながら学生の能力の高さに驚き、同時に学生に関する知識を得ることで臨地実習指導に対する苦手意識が幾分か払拭された。私達は看護計画を達成することが目的である。看護実践の過程で、学生が学習目標を達成できるように調整をし、看護者としての役割を実践で示しロールモデルとなることが学生の学びにつながるのではないかと研修を終え感じている。

また、授業の多くは、日ごろの看護実践について振り返る内容であった。看護理論では事例を一人の理論家の理論を使ってグループに分かれ検討し、リフレクションの授業では記述し可視化し客観的にメンバーと振りかえった。どれも看護実践が広がるものであった。苦手分野のチーム医療やカンファレンス演習では、メンバーの意見を聞き日頃の実践を振り返ることができた。問題解決学については、各自でKJ法を使用した演習を行い、漠然と気になることや問題を可視化しながら図に表していた。メンバーの中には新たな問題に気づけた者もいたが、私は曖昧な結果となり学習効果としては不十分だったと思うが、問題解決するとき活用できる方法だとわかった。

今回の研修では、授業の中にグループワークや演習が多く取り入れられていた。共通の問題意識を持つメンバーと互いに尊重しながら話し合い、思いや考えを言葉にすることで、他者からと自分自身の気づきから学びが深まることを体験した。自分の意見を述べることは私は苦手であるが、グループワークや演習は有意義なものであった。

<取り組みの実際>

今回、研修を終え自部署での取り組みとして「チームで取り組む臨地実習指導～役割の明確化とリフレクションの習慣化を通して～」というテーマを上げ計画を立案した。千葉大学の母性看護実習に参加し教員と指導者の役割分担を示してある資料の存在を知り、これを活用し教員やスタッフと共有することで円滑な指導運びとなっていることを学び、自部署でも活用したいと考えた。そして、研修の学びを部署のスタッフへ伝達する学習会の開催と、看護実践や学生指導の振り返りを自ら働きかけることを課題とした。

学習会を開く前に、スタッフへアンケート調査を行い臨地実習指導に対する苦手意識をもっているスタッフが多いことがわかった。当初の計画では母性看護実習が始まる10月までに学習会開催を予定していたが、私自身の準備不足で実習期間半ばの開催となった（同じ内容で3回開催、参加者計17人）。この場でスタッフの様々な考えや意見を聞くことができ、学生指導担当者の協力も得て参加型の学習会となった。

また、実習指導へ意欲を高めてもらうこと、気軽にスタッフ同士で話し合い、日ごろの実習指導を振り返る場となることを目的とし、実習指導場面のロールプレイをスタッフへ呼びかけ行った（1回、参加者13人）。実習指導の意欲向上へつながったかどうかは不明だが、この会の終了後、数名の若いスタッフと実習指導について話が弾み、他のスタッフからはこのような話せる場があってよいという意見が聞かれた。

教員、学生指導担当者、他スタッフとの役割分担については、この研修期間中に院内の実習指導要項が新たに作成されその中に示されていたため、これを参考にさらに具体的な物を作成しようと計画した。しかし、今年度の当部署の学生指導担当者は指導者として1年目であること、私自身が近年は母性看護学生に関わるのが少ない業務に配置し、指導者だったころとは実習指導体制が若干異なることなどから、具体的に何から進めるべきか分からず実行できなかった。そこで今年度は、院内で新たに作成された実習指導要項をスタッフが活用して指導できるような調整と、詳細な役割分担の内容の検討までとした。具体的には、この指導要項の関連箇所を抜粋してスタッフが閲覧しやすいように設置し、参照について声をかけた。

今年度は学生指導担当者や教員とコミュニケーションをとる機会が増え、指導担当者の業務配置や日程の調整など、現在も取り組み中である。

<今後の課題>

1. 学習会の内容の活用について、学習会に参加したスタッフへアンケート調査を行う
 - 1) 結果を考察し（アンケート配布中）、次年度へつなげる
 - 2) 次年度は、教員との連携強化のため教員の学習会の参加を働きかける
2. 教員・学生指導担当者・他スタッフの役割分担の具体的内容について検討する
 - 1) スタッフへ実習指導要項の活用状況と役割分担のニーズについて聞き取る
 - 2) 教員と実習指導担当者へ内容の検討の協力について働きかけ、院内の実習指導要項を基に検討する
3. 看護実践能力が互いに向上できるよう、普段から後輩と看護業務について気軽に相談し話せる職場の雰囲気をつくる
 - 1) 学生指導や看護実践の振り返りを私から声をかける（取り組み中）
4. 次年度は実習指導者会議等に参加し、自部署以外の実習指導体制の現状を把握する

2) 人事交流

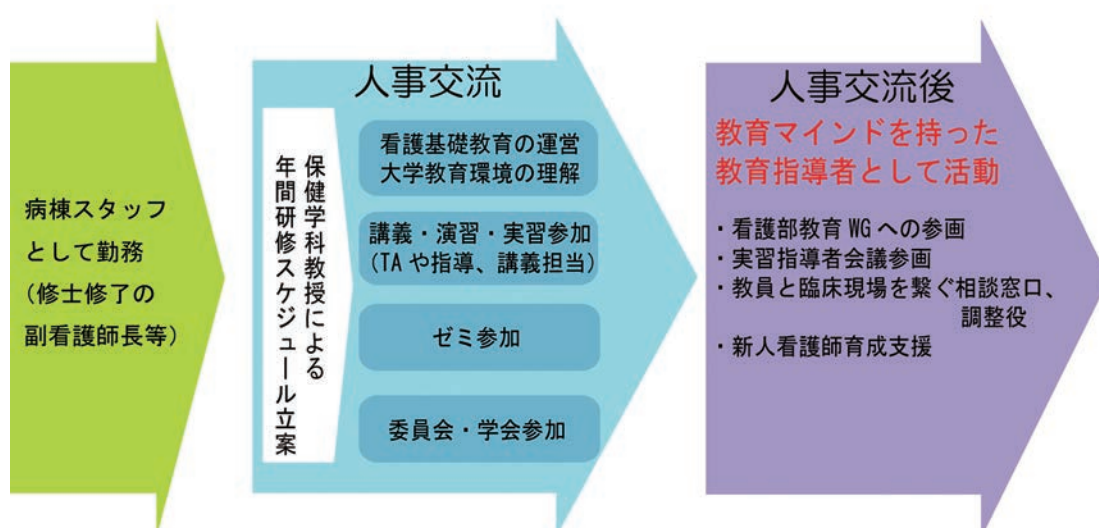
実施内容

人事交流では、（１）看護部から保健学科への１年間の人事交流、（２）保健学科から看護部への人事交流を年間計画に則って実施した。また保健学科と看護部間の人事交流については、看護教育運営委員会で随時検討を行い、研修できる部署や時期、時間を制限せず、参加しやすいよう調整を行った。

次ページからは（１）看護部から保健学科への１年間の人事交流、（２）保健学科から看護部への人事交流、（３）教育研究推進WGの具体的内容について記載している。

（１）看護部から保健学科への１年間の人事交流

看護部から保健学科への人事交流



看護職員人材交流計画の概要

1. 5か年での到達目標と取組計画

- 1) 臨床から保健学科への1年研修を終えた者(教育指導者)が6人以上いる。
- 2) 保健学科で講義をする看護職員が30%増加する。
- 3) 看護学生の看護実践能力卒業時達成度を教育担当者等看護職員が教員と一緒に確認する。

2. 研修内容

1) 学内オリエンテーション

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻の組織運営体制を知る。九州大学医学部保健学科看護学専攻において、看護学生が学ぶ環境を知る。

方法：資料に基づき、別紙スケジュールの内容で進行する

2) 大学教育について

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻における、看護学教育の教育理念や教育目標、カリキュラムの実際、教育組織等について理解する。

方法：集中講義。2週間(10日間)。(川本利恵子が担当)

3) 講義・演習の教育的価値について

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻における、看護基礎教育の内容を理解する。

方法：科目名『生活環境とコミュニケーション(一年生)』『生活援助技術(二年生)』の、講義・演習に参加する。

4) 看護学臨地実習の教育的価値について

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻における、臨地実習目標達成のための指導方法や運営方法について学ぶ。

方法：領域実習に参加し、教員と共に実習指導や運営に参加する。

科目名『成人看護学急性期実習』『成人看護学慢性期実習』『老年看護学実習』、『地域看護学実習』。

5) 卒業研究の教育的価値について

目的：九州大学医学部保健学科看護学専攻における、卒業研究の指導方法の実際や運営方法について学ぶ

方法：卒業研究の4月に集中講義に参加し、その後は一人の教員のゼミに参加し、卒業研究指導や運営に参加する。

6) 大学院ゼミへの参加について

目的：九州大学大学院医学系学府保健学専攻修士課程(看護学専攻)における、大学院ゼミに参加し、キャリアアップの過程を知る。

方法：大学院に参加し、指導の実際に触れることによって、看護専門職としてのキャリアアップの具体的方法を理解する。

3. 研修環境について

1) 身分について

九州大学病院の看護師としての身分

2) 研修時の居場所と研修必要物品について

保健学科本館4階に居室を準備する

机と椅子、ロッカー、本棚、書籍、文房具類の準備

【年間研修スケジュール】

学期	研修内容	学年	期間	担当者/担当領域
4月	学内オリエンテーション 諸手続、大学組織運営について 各種委員会について 大学の1年間の流れ(学年暦) 入学式、オリエンテーションの見学 居室の準備と整理		2日間	川本利恵子担当
	講義「看護教育課程について」 「大学教育課程について」 「大学院教育課程について」 「演習・実習について」 「教育と評価につて」 「卒業研究などについて」		2週間(10日間)	川本利恵子担当
	教育方略:WE Bシラバス入力の実際 学生の福利厚生について(担任業務) 実習委員会の参加			川本利恵子担当
5月	授業科目『生活環境とコミュニケーション』授業参加と演習指導	1年生	1学期	基礎看護学講座
	授業科目『生活援助技術』授業参加と演習指導	2年生	1学期	基礎看護学講座
	伊都キャンパス講義見学 大学院ゼミの参加 講義指導案の作成 卒業研究(学部)の指導 実習委員会の参加	1年生 大学院 4年生		臨床看護学講座

6月	授業科目『生活環境とコミュニケーション』授業参加と演習指導	1年生	1学期	基礎看護学講座
	授業科目『生活援助技術』授業参加と演習指導	2年生	1学期	基礎看護学講座
	大学院ゼミ参加 演習指導 卒業研究（学部）の指導 実習委員会の参加	大学院 2年生 4年生		臨床看護学講座
7月	授業科目『生活環境とコミュニケーション』	1年生	1学期	基礎看護学講座
	授業科目『生活援助技術』	2年生	1学期	基礎看護学講座
	講義体験 大学院ゼミ参加 卒業研究（学部）の指導 実習委員会の参加	2年生 大学院 4年生		臨床看護学講座
8月	試験期間（試験問題の作成方法、採点、成績入力の方法）			
	学会参加（研究発表）			
	実習委員会の参加			
9月	実習委員会の参加			
	実習準備・計画の立案			
	実習オリエンテーションの見学 各種委員会の見学			
10月	看護学臨地実習	3年生	2学期	臨床看護学講座
	実習指導の見学			
	実習委員会の参加			
11月	看護学臨地実習	3年生	2学期	地域精神看護学講座
	実習指導の実際			
	実習委員会の参加			
12月	看護学臨地実習	3年生	2学期	臨床看護学講座
	実習指導の実際			
	実習委員会の参加			
1月	看護学臨地実習	3年生	2学期	臨床看護学講座
	実習指導の実際			
	実習委員会の参加			
2月	看護学臨地実習	3年生	2学期	臨床看護学講座
	実習指導の実際			
	実習委員会の参加			
3月	実習の総括	3年生	2学期	？
	研修成果のまとめと発表			

実施報告

【人事交流者】 九州大学病院看護部 看護師 大村由紀美

1. 学内オリエンテーションおよび大学教育に関する集中講義(4月)

看護学教育に関する検討会(厚生労働省、文部科学省)の資料等をもとに、カリキュラム改正の経緯と内容、大学卒業時の看護技術の到達目標、看護学教育の動向と課題について学習した。学生の特徴、保健学科での教育の特色と環境(Web学習システム、問題基盤型学習/PBL:Problem based learning)について情報を得た。

2. 講義・演習への参加(4月～7月)

基礎看護学領域3科目(生活環境とコミュニケーション49.5時間、生活援助技術54時間、看護管理・教育論19.5時間)、臨床看護学領域5科目(成人看護学概論15時間、老年看護学概論3時間、慢性期看護論16.5時間、老年看護援助論4.5時間、周手術期看護援助論15時間)の計8科目(177時間)の講義・演習に参加した。主に看護基礎教育の内容や学生の学習習得度について理解し、対象に合わせた教育計画の立案や教育技法について学んだ。1年生の成人看護学概論では、「生活ストレスと看護」について川本利恵子教授の指導のもと、指導案を作成し2コマの講義を担当した(写真1)。2年生の生活援助技術の演習では、学生への指導を補佐した(写真2)。



写真1 講義風景



写真2 フィジカルアセスメントの演習風景

3. 看護学臨地実習への参加

- 1) 老年看護学実習(4年生、4/26～28): 原土井病院及び原土井病院関連の保健福祉施設、栄光病院(ホスピス)の見学実習と学内でのまとめに参加し、臨床看護学教員とともに実習指導した。
- 2) 基礎看護学実習I(2年生、外来5/26・6/16・7/7・7/14、病棟6/30・7/1、学内まとめ7/21): 外来実習では、眼科、外来化学療法室を、病棟実習では、CCU、南棟8階病棟を基礎看護学教員とともに担当した。患者とのコミュニケーションや看護技術が確実に実施できるよう指導した。
- 3) 在宅看護学実習(4年生、5/30～6/10): 地域看護学教員とともに、そよかぜ訪問看護ステーションでのカンファレンス(中間・最終の2回)に参加した。また、帰学日や最終日の学内でのまとめに参加し、アセスメントの視点や看護計画についての助言、実習記録の指導を行った。
- 4) 総合実習(4年生、8/1～8/12): 看護キャリアセンター、感染制御部、医療安全管理部を臨床看護学教員とともに担当し、実習記録、カンファレンスを通して学びが深まるよう指導した。
- 5) 地域看護学実習(3年生、8/29～9/16): 福岡市南区保健福祉センター、早良区保健福祉センターを地域看護学教員とともに担当した。学内での事前学習の支援や状況に応じて実習施設に出向き、カンファレンスや健康教育のデモンストレーションへの参加、実習記録や地域看護診断の指導を行った。

- 6) 成人・老年看護学実習（3年生、急性期 10/3～11/25、慢性期 11/28～2/3）：急性期看護学実習では手術室、ICU・CCU、南棟 6 階病棟、南棟 10 階病棟を、慢性期看護学実習では北棟 8 階 1 病棟・2 病棟を臨床看護学教員とともに担当した。実習記録の指導では SOAP の書き方、アセスメントの視点を中心に指導した。看護計画の立案については情報不足の項目や具体的な計画例を提示し助言した。看護サマリーの指導では、経過の要約の仕方、専門用語の使い方について指導した。効率よく情報収集が行えるよう電子カルテの使い方を指導した。
- 7) 基礎看護学実習Ⅱ（2年生、2/27～3/9）：南棟 10 階病棟を基礎看護学教員とともに担当予定。



急性期看護学実習事例発表会の様子

4. 卒業研究ゼミへの参加

4 月の社会調査法の集中講義に参加後、5 月より川本利恵子教授のゼミに計 9 回参加し、文献検討、研究課題の設定、研究計画の立案等の指導方法を学んだ。11 月 16 日、17 日には臨床看護学講座の卒業研究中間発表会、12 月 12 日には看護学専攻の卒業研究発表会に参加した。

5. 大学院ゼミへの参加

臨床看護学講座の大学院ゼミ（修士、博士課程合同）に計 10 回参加し、ディスカッションを通して、研究手法やプレゼンテーションの方法について学んだ。9 月 27 日には修士課程 2 年生の中間発表会、1 月 31 日には博士課程 3 年生の学位審査の公開発表会に参加した。

6. 会議や委員会活動

実習委員会（計 11 回）、九大病院看護部との実習連絡会議(1 回)、ブロッサム教育研究推進WG(計 8 回)、SPWG(計 12 回)、看護学分野会議(計 11 回)に参加した。

7. その他

1) 看護研究サポート

九州大学病院北棟 8 階 1 病棟の看護師 4 名に対し、中尾富士子講師とともに看護研究のサポートを行った。研究計画を検討し、研究方法や調査票作成、分析方法等の指導を行った。院内看護研究発表会の抄録、パワーポイントの作成について指導した。外部発表に向けサポートを継続している。

[人事交流の成果]

1. 看護基礎教育への効果

主に講義・演習、実習指導を通して、臨床経験を活かし教育的視点から学生に関わった。成人・老年看護学実習時の実習指導に関して、学生から一定の評価を得た。精神

成人・老年看護学実習における学生からの評価（自由記述）n=19
緊張している中、病棟に居てもらうことで安心感があつた、精神的支えになつた(8)
質問しやすい雰囲気や疑問に思つたことは何でも尋ねることができた(6)
実習記録を毎日丁寧にみてコメントをもらい参考になつた、うれしかった(5)
看護展開について看護師の視点からの助言が役に立った(4)
指導が具体的、分かりやすい(4)
病院や病棟のことをよく知つていて、カルテの使い方を教えてもらい助かつた(4)
解決方法、資料を示してもらい勉強がしやすかつた(3)
頑張っているところを認めてもらいもっと頑張ろうと思つた(2)
学生の意見を尊重した上で助言や訂正をもらえ看護計画を自信を持って進めることができた
やさしく丁寧に教えてもらい学生が実習しやすい雰囲気で良かつた

的支援や細やかで具体的な双方向性の指導、成長を認める関わりが求められているといえる。臨床看護師が教員として関わることで、学生はより具体的で実践的なスキルを学習することができ、看護実践能力の向上につながると考える。

2. 臨床現場への反映

1) 実習指導体制の充実に向けて

学生の学習習得度、実習に対する準備状況の把握や具体的な実習内容について学んだことで、今後の実習指導体制を考える手掛かりを得た。

実習担当指導者は業務と兼務しながら実習指導する場合や実習指導のみに専念できる場合等、各部署の勤務体制により様々であるが、密に学生に関わる体制を整えることが学生とのコミュニケーションが取りやすく、より充実した実習につながると考える。また、実習記録の添削等を勤務時間外にする場合が多いため、実習担当指導者の負担を減らす配慮も必要と考える。

学生が学内演習や臨地実習で経験できる看護技術は少ない。安全を確保しつつ実習中に少しでも経験できるように、事前に各学生の学習習得度を確認し、各病棟で経験できる看護技術とのすり合わせを行い、実習担当指導者と教員の共通認識のもとに指導体制を整えることが求められる。また、学生は慣れない環境で実習し緊張することが多いため、各部署での学生の居場所を提供すること、実習しやすい雰囲気作り等の部署全体の受け入れ体制をさらに充実させることが求められる。

学生との関わりを通して、指導者としての在り方について考える機会を得た。学生は一人ひとり素晴らしい個性や能力をもっており、臨地実習等を経験し自らの看護観を深め大きく成長する。単に知識や技術を教えるだけでなく、学ぶプロセスや成長するプロセスを支援する、共に学び共に育つ姿勢で関わるのが大切であると実感した。今後は、実習指導者研修や実習指導者会議等へ参加し、実習担当指導者のサポート、実習指導要項の修正と効果的活用等を検討し、臨床現場と保健学科との連携がさらに円滑にいくよう調整役となって活動したいと考える。

2) 継続教育について

大学での教育には時間的制約があり学生の卒業時までには習得できる看護実践能力と就職後に求められる能力には乖離がある。そのため、継続した卒後教育が必要である。身に付けた教育技法を臨床での継続した卒後教育に活かしたい。教育的な視点から新人看護師の育成プログラムに関わり、教育担当指導者とも連携して活動していきたい。

3. 臨床現場と看護基礎教育との教育連携強化

1年間の間に、講義、実習、会議等の場で保健学科の多領域の教員と関わる機会を得た。教育現場と臨床現場の情報交換ができ、様々な関係性が築けたことで今後の連携がよりスムーズになると考える。病棟看護師の看護研究のサポートを保健学科教員と連携して行ったことで、研究の質の向上が図られ、病棟看護師のキャリアアップにつながったと考える。今後も、学生や新人看護師の教育、臨床看護研究の指導等で保健学科教員と連携して取り組んでいきたい。

平成 24 年度の方向性・課題

次年度は、看護部に戻り、実習指導体制や新人看護師教育の体制作りに参画して現行の教育プログラムを推進し、看護実践能力の向上に向けて教育指導者としての役割を果たしたい。

院内での臨床看護研究のサポート体制を整えていくことが課題であるが、保健学科教員との連携を取りながらサポートメンバーとして活動し、大学病院の看護師として研究の成果を外部に発信していけるよう共同研究や質の高い研究を推進していきたい。さらに、人事交流のこれまでの活動や大学病院へ戻った後の活動についてまとめ、成果を外部へ発表できるよう取り組みたい。

(2) 保健学科から看護部への人事交流

保健学科 ↓ 看護部	特定の資格を持つ 保健学科教員	リンパ浮腫外来での 看護ケア提供	1回/週
	保健学科教員	各分野での看護実践	一定期間

①リンパ浮腫外来での看護ケア提供

実施報告

【人事交流者】

九州大学大学院 医学研究院 保健学部門 講師 中尾 富士子

【人事交流内容】

1. 部署

九州大学病院リンパ浮腫外来

2. 目的

- 1) 種々の原因からリンパ浮腫発症の危険性がある者や、リンパ浮腫であると診断された患者に対して、外来で、複合的理学療法を用いた治療や日常生活に関する教育を行うこと。
- 2) セラピストである教員のリンパ浮腫治療に関する知識と技術の洗練化を図ること。
- 3) リンパ浮腫治療について、病院勤務の臨床看護師兼リンパ浮腫治療セラピスト共に、常に最新情報を確認しエビデンスに裏付けされた方法を取り入れ、患者のニーズにあった治療が提供できるように継続した知識と技術のブラッシュアップを行うこと。

3. 内容

- 1) 九州大学病院リンパ浮腫外来にて、医師からリンパ浮腫と診断され、浮腫に対する治療や浮腫の悪化防止のための教育が必要であると判断された者、かつ、外来でセラピストからの治療や教育を受けることを了解している者に対する複合的理学療法に基づいた治療。
- 2) リンパ浮腫セラピストである看護師が行う治療場面に同席し、日常生活において浮腫のコントロールに必要な事を守れない場合などの治療困難例や、症例数が少ない対象者への介入の際に患者の個別性を尊重した治療方法に関して看護師から相談を受けた場合の支援。

4. 方法

- 1) 九州大学病院のリンパ浮腫外来にて、医師よりリンパ浮腫と診断を受け、セラピストによる治療や日常生活方法に関する教育をうけることを了承した者に対して治療的介入を行う。
- 2) リンパ浮腫セラピストである看護師と協力し、受診者の身体計測、複合的理学療法におけるリンパドレナージを実施する。特に、疼痛などの症状により日常生活に支障をきたし、浮腫の悪化防止のためのセルフケアへも影響を及ぼしている場合は、症状緩和を目的としたリンパドレナージを実施する。
- 3) リンパ浮腫セラピストである看護師の問診や患者教育の実践の場に同席し、治療困難例等の場合には相談し検討を重ね、また必要時には文献等を用いて助言を行う。
- 4) 海外におけるリンパ浮腫患者に対する看護や、看護系学会に関する情報を紹介し、エビデンスに基づいた看護介入ができるように支援する。

5. 日程

火曜日（平成23年4月～12月まで10日程度）

6. 結果

1) **セラピストとしての知識と技術の質の保証への効果：**

外来を受診した患者の多くは、婦人科に関連した続発性リンパ浮腫患者であった。両者の協働により、患者に対する最新の確固とした治療が提供できると共に、セラピスト自身にとっても治療のエビデンスを高められ、それがセラピストとしての活動に対する自信につながるなどの効果があったと考える。

2) **教育と臨床現場の連携への効果：**

セラピストである教員は、この外来で行う実践を通じて自身の知識と技術の洗練化を図る事により、大学院「がん看護専門看護師課程」での技術教育に反映することができた。また、患者が抱える具体的な問題等を把握できることから、患者のニーズにそった看護の提案が可能となった。

3) **看護学の国際化への推進：**

今年度は、外来で共に活動している看護師兼セラピストと共に下記の研究について発表した。国際学会へ参加したことにより、リンパ浮腫への看護介入に関する状況を収集する事ができた。その他、海外のリンパ浮腫患者に対する実践者や研究者らと共に交流を図ることにより、将来に向けての実践・研究両面に対する協力依頼を行うことができた。

平成23年度成果

前述「6. 結果」にまとめているように、リンパ浮腫外来での看護ケア実践により、最新の治療に関する知識・技術の洗練化ができ、セラピストとしての看護実践能力向上とともに、修得した内容を大学院教育へフィードバックした。また、臨床現場で活躍している看護職員とともに国際学会で学会発表を行うことにより、教員自身のスキルアップに留まらず、協同で研究に携わることにより、臨床看護職員に対しても、看護ケアの科学的根拠や科学的視点からの振り返り等、研究に関する看護実践能力向上に寄与した。

以下に学会発表概要を記載している。

41st Biennial Convention Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing（平成23年10月29日～11月2日まで米国テキサス州グレープヴァインにて開催）にて発表した。

タイトル：

The outcomes of program based on Complex Decongestive Physiotherapy for the patients with lymphedema at an outpatient setting in Japan.

著者名

Fujiko Nakao¹⁾, Akiko Tomioka¹⁾, Rieko Kawamoto¹⁾,
Hiroko Shimada²⁾, Emiko Mayumi²⁾, Tomoko Matsuda²⁾, Hiroko Matsumoto²⁾,
Takako Nakahata²⁾,

1) Kyushu University Graduate School of Medical Sciences

Department of Health Sciences, 3-1-1 Maidashi, Higashi-ku,

Fukuoka, Japan

2) Kyushu University Hospital

②保健学科教員のブラッシュアップ研修

平成23年度は九州大学保健学科看護学教員よりの研修希望計画に基づき、保健学科5名の教員が下記研修場所、方法、日程にてブラッシュアップ研修を行う。

	研修場所	研修方法	研修日程
発達看護学 講座教員	小児外来外科	医師の診療に同席し、 退院後の生活管理等に ついて話を聞く	平成23年6月 ～24年3月 毎週水曜日
	ICU	担当看護師とともに 看護援助を実施	2日間
	移植対策室	移植コーディネーター について 業務内容の見学	2日間
基礎看護学 講座教員	感染制御部	感染管理担当の 活動見学	3日間
	高度先端医療 センター	治験業務活動見学	3日間
	医療安全 管理部	セーフティマネー ジャー活動見学	3日間
臨床看護学 講座教員	CCU	看護ケアの実施 及び 検査治療等 の見学	3日間
発達看護学 講座教員	医療連携 センター	業務内容・役割見学 介入場面に同席・見学	2日間
臨床看護学 講座教員	がんセンター (緩和ケアチーム)	緩和ケアチームの役割 および活動の実際 について学ぶ	4日間

実施報告

I 藤田紋佳：発達看護学講座助教

1. 研修希望部署：北棟5階－小児外科外来

1) 研修目的

生体肝移植手術を受けた患児と家族に対する外来における継続管理について学ぶ

2) 研修内容

①医師の診察に同席し、退院後の生活管理等について話を聞く。

3) 研修日時

①平成23年6月22日（水）～平成24年3月（予定）

②毎週水曜日 10：00～13：00

2. 研修希望部署：ICU

1) 研修目的

小児生体肝移植を受けた患児の術後の看護について学ぶ。

2) 研修内容

①ICUにおいて、日勤スタッフの一連の看護援助を担当看護師と共に実施する。

3) 研修日程

平成23年8月3日（水）、4日（木） 8：00～17：30

*8月2日（火）に小児外科での生体肝移植予定

3. 研修希望部署：移植対策室

1) 研修目的

生体肝移植術を受けた患者の術後の継続管理、またその場面での移植コーディネータの役割を学ぶ。

2) 研修内容

①肝臓・脾臓・門脈・肝臓移植外科外来での移植コーディネータの業務内容と実際の介入について見学する。

3) 研修日程

平成23年7月20日（水）、7月21日（木）の肝臓・脾臓・門脈・肝臓移植外科外来日
(8：30～17：00)

4. 研修結果

小児生体肝移植を受ける子どもと家族の現状と看護を学ぶことを目的として、移植対策室、ICU、小児外科外来で研修を行った。

移植対策室では、生体肝移植手術を受ける子どもと家族の移植に向けての調整や、その場面における看護職（移植コーディネータ）の役割を学ぶことを目的に、見学を行った。生体移植に関しては、コーディネーターが、外科医、麻酔科だけではなく精神科医や病棟看護師など、レシピエントとドナー及びその家族を取り巻く多職種と連携を図り、コーディネートしていた。レシピエントが子どもの場合は、子どもの発達段階によって、移植に対する説明（プレパレーション）が継続管理の視点からも重要であり、家族を含めた支援の重要性を学んだ。ICUでは、生体肝移植後の子どもの看護（集中治療）について学ぶことを目的として、生体肝移植術後の子どもの管理について学んだ。ICUでは、子どものみの入院となるため、手術後の状況変化に対して、子どもの不安を取り除くための声かけや、痛みなどの苦痛軽減に対する関わりの実際を学んだ。また、家族やドナーである親への面会時の対応など、集中治療の場における家族支援について学んだ。小児外科外来では、移植手術後の子どもと家族に対する外来における継続管理について学ぶことを目的に、診察場面に同席し、退院後の生活管理等について話を聞いた。

子どもの場合は、移植時期（発達段階）によっても、関わりが異なってくる。特に思春期は、自我同一性の確立の時期であり、親や周囲の関わりによっては、免疫抑制剤の怠薬など、乳幼児期にはみられなかった問題も生じうる。親子関係や子どもの発達段階、移植に至った経緯によって、子どもと家族の考えかたはそれぞれ異なっていた。子どもの場合、移植後の期間が長く、またこの間の管理が将来にも影響する。したがって、子どもと家族の長期的 QOL の視点を含めた支援の必要性を痛感した。

以上より、移植前から移植後のフォローアップ迄継続的な支援について学んだ。この学びをもとに、学生の理解が深まるように具体例を用いて意図的に教育的関わりを、主に実習の場で行った。特に生体肝移植という、家族の中に手術患者が2人も存在する手術においては、子どもだけではなく、ドナーやドナーではない家族にとって最善の利益とは何かを考えるように関わると共に、移植前からの調整や生体ドナーの存在によって成り立つ医療であることを伝えた。さらに、移植がゴールではなく、移植後に短期・長期的に起こりうる問題（身体的だけではなく、心理社会的側面を含めた発達課題に伴う問題）についても具体的に説明を行い、学生が、子どもと家族の全体像のイメージ化が測れるように努めた。

【研修による効果・成果】

生体肝移植は、日本における歴史は浅く、特に子どもの場合は、年間 150 例程度と数も少ない。しかし、学生が実際に実習する現場では、臓器移植前あるいは移植後の子どもと家族に関わる機会がある。限られた実習期間の中で、移植医療に対する全容を学生が把握することは難しいが、移植前から移植後の継続的な看護の視点について具体的に伝えることにより、入院中のことだけではなく、退院後そして発達段階に応じた長期的視点を見据えた、アセスメント・計画立案・看護実践・評価につなげることができたのではないかと考える。これは、学生の関わり後の学生の反応や記録（入院中だけでなく、退院後も疾患管理を子ども・家族なりに生活に取り入れていく必要性やきょうだい支援等）より効果が得られたと考えられる。今後は、講義の中でも、高度医療を受け、成長発達していく子どもとその家族に対する継続的な看護について、教育に反映させていきたいと考える。

II 原田博子：基礎看護学講座准教授

1. 研修希望部署：感染制御部

1) 目的

感染管理を実践する確立された組織において、各部署との連携・調整を通しての組織横断的な活動の実際について学び、基礎教育に活かす。

2) 内容

感染制御部における感染管理担当者の実際の活動を見学する。

3) 日程

平成23年8月15日（月）・16日（火）・17日（水）の3日間（9：00～16：00）

但し、8月15日（水）の午後（13：00～16：00）は、医療器材サプライセンターでの研修

感染制御部研修

4) 研修結果

平成23年8月15日（月）・16日（火）9時～16時30分

平成19年医療法の改正により、感染管理も安全管理のなかで検討することが示されている。本大学では、平成24年度より基礎看護教育のなかで「安全管理」の講義が開始となる。その中で感染管理についても教育が重要だと考えている。そのため、大学病院にて専従の管理者が配属されており、部門として確立された部署で行われている組織的な取り組みを教員が学ぶことがまず、第一だと考えた。実践を学ぶことにより、学生教育に役立ち、さらに学生の卒業後のリアリティーショックを防止するためにも意義があることだと考え研修を希望した。

研修項目：感染管理のマネジメント

感染管理に関する組織的活動

「実施状況」

感染制御部の組織図とその活動

情報収集の項目とその内容

院内認定看護師（感染管理）育成について

感染制御部コア会議の参加

5) 研修参加による効果・成果

1. 情報収集項目には、サーベイランスによるものと抗菌薬の使用状況がある。SSI、VAP、UTI、血流BSI、耐性菌ラウンド、ICTラウンド（手洗い・PPE、針刺し・医療廃棄物、outbreakなど）などによる。速乾式アルコールや手洗い液の使用状況調査これらの結果は、情報収集の上、とりあえず対策の指示と部内での協議ののち、結果を病棟へ返してきちんとした対応が取られている。さらに、その対策はデータや論文をもとに行われていた。
2. 院内認定看護師（感染管理）育成プログラム：大規模病院では特に、院内全体に感染対策について周知するにはリンクナースの存在が不可欠であり、その教育プログラムを検討し統一した内容で育成することは重要である。
3. 感染制御部コア会議の参加：週1回火曜日実施。感染症の1週間報告（菌種）とその対応内容、血培報告、薬剤耐性菌ラウンド、カルベペニム長期耐性について、病院全体で実施している研修内容の検討などを行い、その結果を課題として「院内感染予防対策委員会」へ提案されている。
4. 感染制御部の師長の役割：①制御部の業務の企画立案及び評価に関すること②職員の院内感染防止に関する意識の向上や指導に関すること③専門的見地による院内防止対策に関すること

6) 平成 24 年度の展望・課題

今回感染制御部での活動を経験したことから、各部署での対策が組織として根拠に基づいたものであることをより深く認識することができました。そのことを新カリキュラムの教科目「医療安全」の感染対策の中で生かしていきたいと考えています。さらに、既存の教科目「基礎看護技術」や「看護管理」でも学んだ内容を演習や講義に生かす予定です。しかし、実際にその内容を盛り込むとなると理解が不十分な面もあり、さらに今後も交流させていただきたいと思っています。

医療器材サプライセンター研修

4) 実施内容

8月17日(水)・18日(木) 中央材料部研修 9時～16時30分

看護マネジメント実習では、物品管理について重要な内容と考える。さらに、院内で器材を滅菌するという部門は病院の心臓部でもあり、滅菌の精度は完全でなければ医療に多大な影響を及ぼす。しかし、実際の教科目の中で学生は、様々な機材がどのような工程を経て、治療や診断・ケアに使われるかというプロセスを学ぶ機会は少ない。中央材料部は、全国大学病院の中でも最大のベッド数をもつ九大病院の滅菌からその供給を行っている。そのプロセスを研修することより、看護マネジメント実習の内容をさらに充実させることを目的としている。

研修項目：各部門からの回収と供給の仕組み

洗浄・セット組み、パック・滅菌・保管の実際

「実施状況」

1. 洗浄室・セット組み・滅菌室（保管庫）における器材の流れとその業務行程
2. 回収器材と滅菌器材の流れ
3. 中央材料部における労働環境

5) 研修参加による効果・成果

1. 洗浄消毒・乾燥を実施するウォッシャー・ディスインフェクター4台、チューブ洗浄や手洗い洗浄エリアは別（意外とエリアを占有しており、複雑な器材が多く使用。職員はゴーグルとマスク着用）
セット組みエリアは、単品パック・コンテナがあり、コンテナはバーコードによる管理が実施されている。滅菌室は、エアーシャワーで職員が塵埃なども持ち込まないようにされている。すべてがバーコードにより、コンテナ棚が各部署への払い出しが仕分けられている。カストは全部で800個あり、手術室から緊急手術の場合パソコンによる遠隔操作にてコンテナを自動でコンテナ棚から出すことができる。
2. 回収は、手術室からと各病棟などからの2ルートあり、とくに各病棟から返却のカートはカート洗浄機を使って洗浄される。供給も同様手術室では専用カートにて払い出しされる。
3. 労働環境：室温は滅菌室26℃パック室30℃（熱処理による影響）立位での作業であり、さらに、使用するコンテナ（12から17Kg）・かご（3.7Kg）は一つ一つが重く、重労働である。また、機械のあたる音や洗浄・エアー・アラーム音などが常時鳴り響いている。
4. その他：セット数の不足に伴う補充、各部署でその場でとれる汚染物を除去しないことによる作業ロス、セット内容を現場で把握できていないため、不足物の連絡をするとサプライでなくしたのではないと言われる等問題がある。また委託職員の教育や人事管理も細かく行う必要がある。

6) 平成 24 年度の展望・課題

サプライで洗浄滅菌されるまでの過程を知らないままに現場で物品管理は難しいと考える。もし、可能であれば、看護マネジメント実習においてサプライの実習も組み入れたい。

物品管理の供給から回収までという視点では、SPD部門の研修も可能ならば行いたい。

2. 研修希望部署：高度先端医療センター

1) 目的

治験を逸脱なく実施するためには、看護技術における原理原則を遵守することや担当部署との協同が重要であり、治験についても基礎教育で教えるべきだと考えている。今回、治験の実際について学び、基礎教育に活かす。

2) 内容

高度先端医療センターにおける治験業務の実際の活動を見学する。

3) 日程

平成 23 年 9 月 1 日(木)・2 日(金)・5 日(月)の 3 日間 9:00~16:30

4) 実施内容

9 月 5 日(月)・6 日(火) 高度医療先端センター研修 9 時~16 時 30 分

治験を逸脱なく実施するには、看護師の観察やもれのない検査や与薬が必須である。そのため、治験が逸脱なくできている病院の看護師は質が高いと評価もされる。さらに、CRC は薬剤師や看護師から育成されている場合が多くある。とくに治験では、生活の中で患者の協力や参画が重要である。そのため、その内容を分かりやすく説明することができるが看護職の CRC だと考えている。ドラックラグ・デバイスラグを少しでも減少させていくために、CRC の活動は重要であり、そのことを学生の教育の中で教えることは重要であると考えている。

「実施状況」

1. CRC の業務の実際と育成
2. 治験導入から終了まで
3. CRC に求められている役割と課題

5) 研修参加による効果・成果

1. CRC が治験にかかわることにより、逸脱を最小にし、患者の負担を減らし有害事象の早期発見ができる。新 GCP により、倫理性や科学性がより重要視されるようになった。治験に同意された患者には、医師から CRC の立場や役割を紹介してもらう。だが、あまりにも患者から信頼されると治験の流れに慣れてしまい、もとの通常診療の流れに戻るのが困難でクレームのもとになる。CRC は 7 年程度配置される。病棟で夜勤リーダーができるくらいの看護師、主担当と副担当のペアで受け持つ。また、慣れるまでは 1 階の窓口業務なども担当する
2. 治験導入は、まず事前ヒアリング・試験依頼者との打ち合わせ→プロトコル審査をセンター長と百人部会で行う。デザインが良いかどうか等 IRB→CRC へ。導入が決まれば、EDC の入力方法のレクチャー。患者の本来の治療を理解し、これから実施する治験を理解したうえで CRF をどうアレンジするか。病棟へ渡すペーパーをどうするか検討し、病棟でスタートアップミーティング。(病棟にもリサーチナースを配置) 外来では窓口において、患者の来院とともに、診察前面接と診察後面接を実施する。その情報は医師へフィードバックする
3. CRC には、知識技能とコーディネーション力が求められる。最近ではグローバルの場合が多く、語学力が求められる。さらに、依頼者から海外で製造された心電計や試験管もまとめて送られるためその使用法に慣れることが重要。

6) 平成 24 年度の展望・課題

学生は、今までの教科目の中で、治験や CRC のことを知る機会はわずかである。様々な分野での看護師の活躍をすることは、学生の視野を広げるうえで重要である。また、治験実施率をあげるには、

看護の質の高さが不可欠である。今は、CRCの持つ知識やコーディネーション力は、一般臨床であっても求められる時代である。とくに卒業後は、大学病院で勤務する当大学の学生には、その知識を持つことが重要であり、学生の時からその基礎的な能力を育成することが課題である。

3. 研修希望部署：医療安全管理部

1) 目的

医療安全管理を実践する確立された組織において、各部署との連携・調整を通しての組織横断的な活動の実際について学び、基礎教育に活かす。

2) 内容

医療安全管理者であるセーフティマネージャーの実際の活動を見学する。

3) 日程

平成23年9月12日（月）・13日（火）・14日（水）の3日間 9:00～16:00

4) 実施内容

9月12日（月）・13日（火）・14日（水）安全管理部研修 9時～16時30分

平成19年医療法の改正により、安全管理については医薬品等の安全・医療機器の安全に分けて責任者をおき取り組むことが定められている。本大学では、平成24年度より今までは「看護管理」の中で行っていた内容から「安全管理」のみに特化した講義が開始となる。そのため、大学病院にて専従の管理者が配属されており、部門として確立された部署で行われている組織的な取り組みを教員が学ぶことがまず、第一だと考えた。実践を学ぶことにより、学生教育に役立ち、さらに学生の卒業後のリアリティーショックを防止するためにも意義があることだと考え研修を希望した。

「実施状況」

1. 安全管理部門の活動の実際
2. 医療安全管理部会
3. インシデントレポートと院内ラウンド

5) 研修参加による効果・成果

1. 9時から医療安全管理部のメンバーの打ち合わせ（月曜日は全員のPHS・時計の時間合わせ）インシデントレポートを副看護師長が読み込み、看護師長にその内容を報告・相談。内容によっては午後3時から院内ラウンドし、現場の状況やインシデント実際を部署の看護師長と確認。（コンセンの色の表示方法、インシュリンのバイアルの保管方法、アリクストラの現品確認など）
2. 9月14日14時から。各職種が出席することにより、いろんな立場から1つの事例に対して意見を出すことにより客観的な立場での解決策に結び付く。さらに、安全に関する情報が共有でき今後役に立つ。安全システム各グループから報告。医療安全研修計画の確認。
3. インシデントレポートや全国で報告された事例から、様々な取り組みが行われ院内に周知されている。（カテーテルピンチ、左右取り間違い、気管内チューブの偶発的抜去等）電気コンセントの識別エリアの確認図を全部署に掲示する等、九大独自の取り組みについては、施設系の協力も必要でありコストもかかるため他部門との連携が必要となる。さらに、服薬管理については、患者を身体面・行動面・環境・機能障害からアセスメントし服薬のレベル別対策について独自に作成されていた。さらに、その開発過程では、看護師としてどの様な援助という視点で開発されていた。その内容は、各部署でしっかり定着しており、複雑な服薬管理が安全に患者のセルフ能力に合わせて実施されていたことと繋がった。

6) 平成 24 年度の展望・課題

新カリキュラムで開講予定の医療安全科目では、とくに最新の取り組みを学生に教育する必要がある。さらに、それは知識だけでなく意識や行動を変えるきっかけとなることも理解しておくことが医療安全のために重要である。さらに、大学病院での医療は高度で先進的であり、地域の病院では未実施のことが多い。そのため、地域病院以上に質が高く安全で安心な医療が求められていることを学生に理解させたい。

Ⅲ 宮園真美：臨床看護学講座講師

1. 研修希望部署：南棟3階（CCU）

2. 研修目的

充実した看護教育、看護研究に資するため、看護体験やスタッフとの交流を通して臨床看護の現状を学ぶ。

3. 研修内容

- 1) CCUにおける1日の流れを知る。
- 2) CCUでの看護アセスメントと実践を学ぶ。
 - ・PCI（冠動脈インターベンション）後の看護ケア
 - ・ICD植え込み術後の看護ケア
 - ・IABP（大動脈バルーンポンピング）、PCPS（経皮的心肺装置）における看護ケア
- 3) 日常生活援助（清潔ケア、体位変換、感染予防など）を実施する。
- 4) CCU特有の治療、検査、処置内容を見学する。

4. 研修方法

看護スタッフについて看護ケアの実施および検査治療等を見学する。

5. 研修日程

平成24年2月

6. 研修結果

- 1) CCUでの看護アセスメントと実践を学ぶ。…劇症心筋炎患者及び心不全増悪患者を通して、重症心疾患患者への看護の実際を体験することができた。その他、転入・転棟前後の援助、電子カルテ記入・活用方法の実施などを通して看護アセスメント方法の再確認を行った。
- 2) 日常生活援助を実施する。…一日の受け持ち患者を設定し、個別性に合った保清、体位変換、感染予防、与薬等の援助を実施した。
- 3) CCU特有の治療、検査、処置内容を見学する。…救急蘇生場面やカーディオバージョン（不整脈を洞調律に復帰させることを目的として直流通電する方法）などの特徴的な看護場面を見学した。また、心臓再同期療法中（CRT-D埋め込み）の看護、BiPAP装着中の看護の実際を見学、体験した。

【研修参加の成果・効果】

- 1) 講義内容への反映…担当する急性期看護論において、CCU研修で実際に学んだ具体的な身体アセスメントの内容や各検査・処置、薬物療法などの学習内容を導入することができている。学生が机上の学習から実習へ関連させて「わかる」という体験を得るため、実践での体験を生かして教授できている。
- 2) 実習への反映…昨年に引き続き同研修を継続しているため、看護の専門性を備えた看護師の役割の中で学生に伝えるべき教材の選定が明確に行えていると考える。特に、急性期看護においては知識に裏打ちされた正確な技術が重要である。今後も研修で学んだ内容を精選して、学生の技術や看護アセスメント能力を向上させる実習に活かしたい。
- 3) 研究活動への反映…虚血性心疾患患者の日常生活指導に関する研究に関しては、現場の看護師の思いを聞くことができおり研究を継続できている。またICD（埋め込み型除細動器）挿入中の患者のQOLについても、現場の看護師の生の声を聞くことができ、今後の研究の示唆を得た。

【今後の展望や課題】 今後も本プロジェクト研修のような優れた取り組みに積極的に参加し、臨床と教育の架け橋になることで、よりシームレスな看護教育を目指すことができると考える。また、臨床における優れた看護や卒後教育の実際を他へ公表する際や、研究における協働については今後も継続して参加していきたい。今後も教育への寄与並びに臨床と教育の連携に貢献できるよう努めたい。

IV 濱田裕子：看護学専攻 発達看護学准教授

1. 研修部署：医療連携センター

2. 研修目的

NICU や小児医療センターから退院する患児の在宅にむけて、病棟や医療連携センターなど他職種も含めた連携・コーディネート の現状について知る。

3. 研修内容

医療連携センターの業務内容・役割について見学するとともに、具体的に NICU や小児の事例については、実際の介入場面に同席し見学する。

4. 研修日程

平成 23 年 11 月 21 日（月）、12 月 9 日（金）

5. 研修結果

H23 年 10 月から H24 年 3 月までの間で、小児医療センター、NICU（GCU 含）入院中の子どもの退院支援や在宅支援状況について、病棟と地域医療連携室の連携の状況を見学させて頂いた。

H23. 10 月 26 日 10:05～10:20：

地域医療連携室の北 6－1 病棟との定例訪問（ラウンド）に同席し、1 か月以上入院している患児の状況確認、退院にむけての問題等を共有した。

H23. 11 月 21 日 15:00～16:00：地域医療連携室と NICU の在宅カンファ（退院調整）に参加

H23. 12 月 19 日 15:00～16:00：地域医療連携室と NICU の在宅カンファ（退院調整）に参加

NICU の在宅カンファレンスでは、地域医療連携室の看護師やソーシャルワーカー、小児科医、NICU の看護師や心理士、看護師長が参加し、長期入院中の子どもの状況、親の意志や在宅にむけての準備状況が確認され、在宅支援にむけての方向性が共有されていた。

報告者は、オブザーバーとしてカンファレンスに参加させて頂き、連携の現状を知ることができた。また、子どもの状況として、気管切開や人工呼吸器装着など、高度な医療的ケアが家庭でも要求される場合が多く、退院支援だけではなく、高度な医療的ケアが必要な子どもを家庭で育てていくためのフォローや継続支援が求められていることを痛感した。

6. 今後の展望・課題

上記の内容は、オブザーバーとしてのカンファレンスへの参加で、現状把握の段階であり、成果を出せるまでには至っていないが、今後は子どもと家族への継続支援にむけて、筆者の現在の活動（学生らとの在宅療養児への訪問・交流等活動）とも絡めて、病院と地域診療所等をつなぐ試みに発展させていきたいと考えている。

また、現在、入院中の子どもと家族に対する在宅支援を目的とした、冊子「おうちで子どもを育てるために（仮）」を別途助成金で作成中であるが、その内容を検討するにあたって、カンファレンスの参加によって、ヒントを頂くことができた。

さらに、看護学生に対する講義、実習において、重い病気や障がいがあり、高度な医療的ケアを要する子どもの在宅療養支援について、現状と今後の課題、看護の担うべき役割について、より現実的に学生が課題に取り組むことができるような講義等の組み立てに活用していきたいと考える。このことは、時間はかかっても、今後の臨床現場への実践に多少なりとも還元できるものではないかと考える。

V 中尾久子：看護学専攻 臨床看護学教授

1. 研修部署：がんセンター（緩和ケアチーム）

2. 研修目的

緩和ケアに関する臨床での看護、医療チーム活動の実際を学び、充実した看護教育、看護研究に資する。

3. 研修内容

緩和ケアチームの役割および活動の実際（カンファレンスや病棟ラウンド等）について学ぶ。

4. 研修日程

平成24年1月30日（月）、2月6日（月）、2月27日（月）、3月5日（月）

5. 研修結果**【ブラッシュアップ研修参加後の看護基礎教育課程へのフィードバック】**

- ・学部教育「看護倫理・ターミナルケア論」の講義計画の中に緩和ケアでの研修の成果を取り入れることができるようになった。
- ・大学院教育「医療と生命倫理」「看護倫理」の講義計画の中に緩和ケアでの研修の成果を取り入れることができるようになった。

【看護基礎教育課程へのフィードバック成果・効果】

- ・学生や大学院生の教育に緩和ケアチームでの実践活動を通して得た教育内容を反映することができ、緩和ケアに関する関心がこれまで以上に高まった。
- ・卒業研究で緩和ケアに関するテーマに取り組んでいた学生では、緩和ケアチームの活動を学ぶこと研究内容を高めることができ、卒業後に看護師として勤務する際の看護観や死生観などを深めることができた。

平成 23 年度成果

平成 23 年度は、5 名の保健学科教員が 9 部署でのブラッシュアップ研修に参加した。研修参加後は、教育内容の最新化、実習内容の精選化、臨床実践に即した看護研究指導等に研修実践内容をフィードバックすることで、看護基礎教育の質向上に貢献している。

また、本プロジェクトにおいて、教育プログラム開発として取り組んでいる教育担当指導者や実習担当指導者の育成で、プログラム研修参加により指導者としての資質を向上させた後、保健学科での講義を担当する指導者実践の場を意図的に提供している。看護教育運営委員会や、教育研究推進 WG 設置により連携体制が強化され、教育交流の場が増えたことにより、協働開催している研修で育成された教育担当指導者 10 名が延べ 10 回学部での講義を担当した。平成 23 年度はさらに実習担当指導者 5 名が新たに学部での講義を担当している。臨床看護職員の看護研究に対する保健学科教員の支援では、平成 21 年度：3 件、平成 22 年度：1 件に留まっていたが、平成 23 年度では、8 件に増加した。

教育指導者実践により、指導者は、看護基礎教育と臨床実践を連続的に指導できる看護実践能力を向上させ、教育者としての素養を養っている。

また、看護学生にとっては、臨床で活躍する看護職員の臨床実践経験に基づく講義を受講することで、臨地実習や臨床現場のイメージが捉えやすくなる効果が期待できる。講義を行った看護職員に、臨地実習の際に実習指導者として指導してもらえ、自分の目指す看護師像として身近に相談や話を聞くこともできるため、学生のキャリアパス構築にも貢献している。

平成 24 年度の方向性・課題

教育指導者育成として、千葉大学「教育－研究－実践をつなぐ臨地実習施設の看護学教育指導者研修」への参加者の選定や福岡県主催実習指導者講習会への参加対象者の選定を継続して行い、院外での教育指導者養成のための研修参加を促進させる。

人事交流では、平成 22 年、23 年度に引き続き、看護部から保健学科への 1 年間の人事交流、保健学科教員の臨床現場でのブラッシュアップ研修を実施する。教員のブラッシュアップ研修については、九州大学に留まらず、他教育機関の教員の研修参加も呼びかけ、地域の看護基礎教育での看護実践能力の向上への貢献を目指す。同時に本プロジェクトで育成した教育指導者や教育担当指導者、実習担当指導者に積極的に講演や講義などを実践させ、地域還元を目指す。

(3) 教育研究推進 WG**平成 23 年度実施計画****【目的と成果目標】**

教育研究推進 WG は本事業の中核である人事交流を研究分野において実行することであるが、具体的には積極的に双方の研究を支援するための方法と将来の看護分野のリーダーとなる人材に求められる研究能力を育成するために、基礎看護教育での研究基礎能力に関する教育指導ができる臨床の指導者を育成するための企画運営を行うことを目的とする。

研究分野の人事交流の成果目標は、大学教員の臨床場面での看護研究数の増加、研究研修の受講者を毎年コンスタントに輩出することと学会などでの研究発表を行うこととする。

【具体的目標】

1. 保健学部門看護学分野と病院看護部における共同の看護研究を積極的に推進する。
2. 病院看護部における研究基盤体制を構築し、研究的視点で看護の現象を分析できる看護専門職を育成する。

実施内容**【運営方法と実施概要】**

教育研究推進 WG は、目的目標の実行するために保健学部門看護学分野と病院看護部双方から、委員を選出して、1 回／1～2 か月の頻度で会議を開催した。

1. 保健学部門看護学分野と病院看護部における共同の看護研究を積極的に推進するために、平成 23 年度は協力して行っている研究の現状を実態調査し、スムーズに協力して行うための支援と承認のための申し合わせ事項を作成した。
2. 病院看護部における研究基盤体制を構築し、研究的視点で看護の現象を分析できる看護専門職を育成するために、平成 23 年度は、臨床で活躍している看護職員が自発的に看護研究を行えるよう、看護研究の目的、看護部における看護研究の基本指針を整理した上で、看護研究支援体制として「九州大学病院看護研究コース」開設に向けた検討を行った。研究コース受講により、看護研究方法の基礎知識を学ぶことで、臨床実践の中で見出した研究的疑問を解決する方法を身につけ、学会発表でのディスカッションや論文発表を通じて、研究成果を臨床現場や社会に還元する機会を得て、臨床看護実践力の向上を目指す。

平成 23 年度成果

【会議実施報告】

1. 教育研究推進 WG 構成委員と会議開催状況

委員会は、表 1 に示すように保健学部門看護学分野と病院看護部における事情や課題を提案し、共有することで看護研究の交流を積極的にスムーズに推進できるよう、双方の所属の委員を均等に組織構成した。

表 2 に会議日程と審議内容を示した。

表 1. 教育研究推進 WG 構成員

所属	職位	氏名
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域	WG長 教授	川本利恵子
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域	講師	中尾富士子
医学研究院保健学部門 広域生涯発達看護学領域	講師	藤野 成美
医学研究院保健学部門 広域生涯発達看護学領域	助教	末次 美子
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域	助教	金岡 麻希
看護部	教育担当 副看護部長	松本 裕子
	人事交流者	大村由紀美
	南5階1病棟	山下 春江
	北3階病棟	馬場チエミ
	北6階1病棟	重松 博子
	プロジェクト事務局 看護師	藤野 ユリ子

表2. 会議日程と内容

回数	日時	WG 議題
第1回	平成23年5月12日(木) 10:00~11:00	<ul style="list-style-type: none"> ○教育研究推進 WG メンバー自己紹介 ○WG 活動内容の確認 ○臨床の看護職に対する研究指導について ○臨床看護職の保健学科学部教育への参加について
第2回	平成23年6月16日(木) 11:00~12:00	<ul style="list-style-type: none"> ○第1回会議議事録について ○相互協力の現状報告 ○現状報告を受けて検討事項 ○九州大学病院看護研究支援体制について ○倫理審査について ○九州大学病院看護部の看護研究のあり方についての方針 ○保健学科からの調査協力依頼について
第3回	平成23年7月14日(木) 11:00~12:00	<ul style="list-style-type: none"> ○第2回会議後の経緯説明 ○倫理委員会について ○共同研究の組織化について
第4回	平成23年10月6日(木) 11:00~11:45	<ul style="list-style-type: none"> ○九州大学病院看護部の看護研究・発表会の歴史 ○九州大学病院看護部の看護研究に対する理念・方針 ○保健学科から看護部への研究協力依頼方法について
第5回	平成23年11月29日(木) 13:00~14:00	<ul style="list-style-type: none"> ○看護部への調査協力依頼方法について ○臨床看護研究に関する指針について ○看護研究コースについて ○シミュレーターの学生利用について
第6回	平成24年1月17日(木) 13:00~14:00	<ul style="list-style-type: none"> ○保健学科看護学分野から看護部への調査依頼方法について ○臨床看護研究に関する指針について ○臨床看護研究コースについて
第7回	平成24年2月14日(火) 13:00~14:00	<ul style="list-style-type: none"> ○臨床看護研究に関する指針について ○臨床看護研究コースについて ○研修コース募集内容と応募様式について ○研究コース基礎編の研修内容と講師の決定

【活動成果】

1. 目標 1. に対して、保健学部門看護学分野と病院看護部における共同の看護研究を積極的に推進するために、平成 23 年度は協力して行っている研究の現状を実態調査し、スムーズに協力して行うための支援と承認のための申し合わせ事項（表 1）を作成した。

九州大学大学院医学研究院保健学部門看護学専攻教員が、臨床能力や研究能力を最大限活用して発揮し、看護研究に取り組む環境を構築するために、研究協力依頼方法について申し合わせ事項を定める。将来的には、病院側との共同研究がとして発展することを目指すので、九州大学病院看護職員が共同研究者となるよう研究組織を検討する。そのために、九州大学病院看護職員の研究計画書作成時での参画、倫理申請書の策定、倫理委員会での審査の出席などの機会を積極的に支援する。

【表 1. 保健学科から看護部への研究協力依頼方法】

1. 病棟へ研究協力依頼の打診
2. 看護部へ研究協力依頼 (提出書類) ・研究依頼文書 ・研究計画書：研究目的、研究方法、協力内容、研究組織、同意説明文書、同意書等含む
3. 病棟へ調査協力依頼 病棟看護師長へ研究協力依頼に関する具体的内容について相談 (提出書類) ・研究計画書：研究目的、研究方法、協力内容、研究組織、同意説明文書、同意書等含む
4. 看護部・病棟へ研究計画書（最終版）の提出 (提出書類) ・研究計画書：研究目的、研究方法、協力内容、研究組織、同意説明文書、同意書等含む
5. 研究開始 倫理委員審査承認後、審査結果を看護部長（教育担当副看護部長）・病棟師長へ報告し開始
6. 調査修了の報告 調査終了後、看護部・病棟師長へ報告 (提出書類) ・研究調査報告文書、研究成果報告書

2. 目標 2. に対して、平成 23 年度は、まずこれまでの九州大学病院看護部の看護研究に関する研究支援体制の課題を抽出した。その結果、九州大学病院看護部の看護研究に関する理念・方針の改正を行い、その理念・方針に基づいた看護研究支援体制の構築を行った。

1) 九州大学病院看護部の看護研究に関する研究支援体制の課題

九州大学病院看護部は、看護研究に関する研修と成果発表を、看護職員のキャリアアッププログラムの一環として位置づけてきた。クリニカルラダーの進行に組み込まれているため、受講に関しても条件がある。これらの背景による影響かどうか断定はできないが、看護研究に関する能力育成が系

統的に育成されにくく、自主性に欠ける面があり、総じて看護研究に対して受動的な取り組み状況が課題である。

2) 九州大学病院看護部の看護研究に関する理念・方針の改正

(1) 理念の改正

九州大学病院の看護職員は、看護部の理念及び基本方針にもとづいて、専門的で高度な医療が行われる現場で日々進歩する医療に対応できる知識と技術をもち、患者に信頼される質の高い看護を提供する役割を持つ。その役割を果たすために、看護職員一人ひとりが、研究的視点や科学的思考を持ち、看護実践における課題を研究的に探究し、成果を患者ケアおよび社会に還元することとした。

(2) 指針の改正；「義務」から「自主性尊重」への移行

本来研究とは、研究者が自己を通じて主体的に研究疑問を解決していく学習プロセスであるため、平成23年度より、臨床看護研究への取り組みはクリニカルラダーの進行に関わらず自主性を尊重するものとした。

3) 看護研究支援体制の構築

自主性を尊重した取り組みにするため、表2に示す看護研究支援体制の骨子を策定し、研究コースを開設した。

表 2. 九州大学病院看護研究支援体制

1. 九州大学病院看護研究コースの目的

- 1) 看護研究の一連の流れを学習・体験し、研究方法の基礎を身につける
- 2) 研究的態度・科学的思考ができる能力を高める
- 3) 看護の現象に関し、研究的視点を持つことができる

2. 対象

看護研究方法を学び、研究成果を学会や論文等での発表を考えている九州大学病院看護職員

3. 指導体制の構築

1) 看護研究指導者のリスト作成

研究テーマに沿った適切な指導者へ配置するための人材活用を検討する

大学教員：専門分野、研究テーマ、研究手法等

病院職員：大学院卒業者、学会発表経験者、研究業績等

2) 現在進行中の研究テーマのリストアップ

現在進行中の研究テーマの洗い出しを行い、指導内容の選定、指導方法の検討を行う

- ・ 進行中・行き詰っている研究
- ・ 研究支援で行って欲しい内容
- ・ 困っている内容
- ・ 現在相談できる研究指導者の存在

4. 教育研究推進WGの成果・評価指標

- ・ 倫理審査申請件数、大学院への進学率、学会発表件数、論文採択件数など

(1) 看護研究に関する研修コースの開設

臨床看護研究に関心を持ち知見を深めたいと考えている看護職員を対象に、研究歴を持つ看護職員や九州大学大学院医学研究院保健学部門看護学分野の協力を得て、看護研究コースを開設し、看護職員の臨床研究能力の育成を支援する。看護研究コースは2コース開設する。

① 看護研究コース（基礎編）

1年間定員20名で看護研究に必要な基本的講習を受講後に研究活動を実施し成果発表を行う。研究活動の一部は、下記の(2)で行われることもある。

② 看護研究コース（実践編）

研究テーマを持つ基礎編修了者あるいは大学院（修士課程）修了者が、研究窓口を通して指導者の紹介、研究活動のサポートを受け、成果発表を行う。一部の修了生は、下記の(3)を行うことで、成果を得ることもある。

(2) 九州大学大学院医学研究院保健学部門看護学専攻の実施する看護研究への参加

九州大学大学院医学研究院保健学部門看護学専攻の職員が九州大学病院をフィールドとして取り組む看護研究に、九州大学病院の看護職員が、研究協力者として参加し、その分野における最新の知見や研究方法について、参加型学習を行う機会を得る。

(3) 九州大学病院看護職員と九州大学大学院医学研究院保健学部門看護学専攻職員との共同研究

九州大学病院看護職員と九州大学大学院医学研究院保健学部門看護学専攻職員の両職員が、それぞれの臨床能力や研究能力を最大限活用して協働し、共同研究として看護研究に取り組む。

平成24年度の方向性・課題

1. 平成24年度は、平成23年度に企画した看護研究支援体制を実施するとともに積極的に成果発表を行う。

1) 看護研究コースの実施・評価

看護研究支援体制として創設された看護研究コース（基礎編）の計画を実施する。また実施後に看護研究コース（基礎編）の評価を行うとともに、看護研究コース（実践編）の企画内容の再検討を行い、確定する。

2) 看護職員への看護研究に対する啓蒙

看護研究への取り組み指針を「義務」から「主体性尊重」に移行させたことにより、看護研究への意欲の高い職員のみが活発に研究に取り組み、看護研究に関心の低い職員は看護研究に対し消極的になる可能性がある。看護研究は看護専門職としての成長に必要な過程であるため、看護研究に取り組んでいない職員に対しても、看護研究への啓蒙や動機づけを行う必要があるため、看護職員に対する啓蒙について看護部教育担当部署と検討を行う。

(例：看護研究コースで学会発表や論文掲載などの成果を出す、研究コース参加者が研究協力者として他職員を研究メンバーに入れる、新卒の卒業研究発表会を企画する等。)

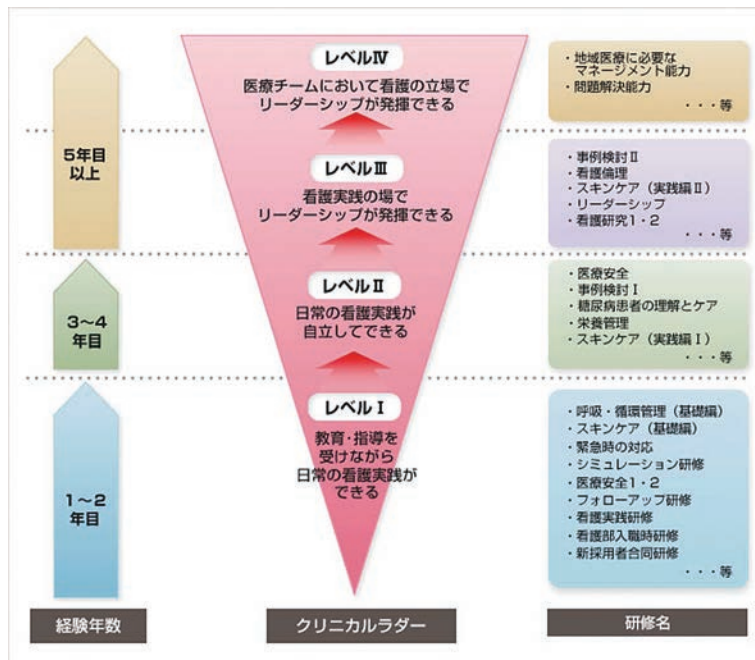
2. 平成23年度に開始した看護研究支援体制とその成果の評価のための目標水準を設定する。

平成23年度の計画進行状況に照合し、具体的な研究発表数等の数値目標を設定する。

【4】キャリアパス構築

九州大学病院看護部のキャリアパス構築支援では、従来からクリニカルリーダーシステムを活用した看護実践能力の明確化、人材育成、キャリア開発支援を行ってきた。

下記に示す通り、クリニカルリーダーレベルを基盤とした研修を参加することによって看護実践力向上を目指す教育研修プログラムを活用している。



キャリアパス構築での課題として、クリニカルリーダーシステムを運用し、教育方針として「全看護職員はクリニカルリーダーレベルⅢまで取得すること」という内容は定めていたが、到達目標時期など可視化できる数値化には至っていなかった。また、1,100人を超える膨大な看護職員の個人キャリア形成を支援するための体系的な支援システム構築や具体的な支援実施には至っていなかった。

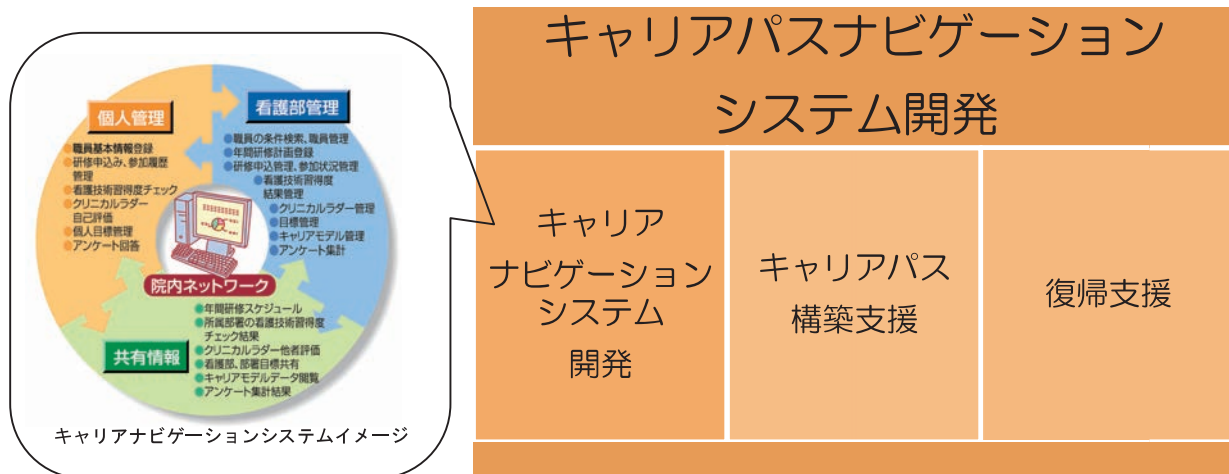
そこで、平成23年度は、看護部教育理念の見直しに合わせて、「クリニカルリーダーレベルⅠは入職1～2年以内、レベルⅡは3～4年以内、レベルⅢは5～6年以内での取得」と到達目標を明文化し、教育方針に明記することで、到達目標の明確化・情報共有の徹底を図った。

本プログラムでは、キャリアパスナビゲーションシステム開発により、看護職員1人ひとりが確実な看護実践力をもつ看護師として成長した後に目指すキャリアに向けて目標管理、自己実現できるよう支援する。



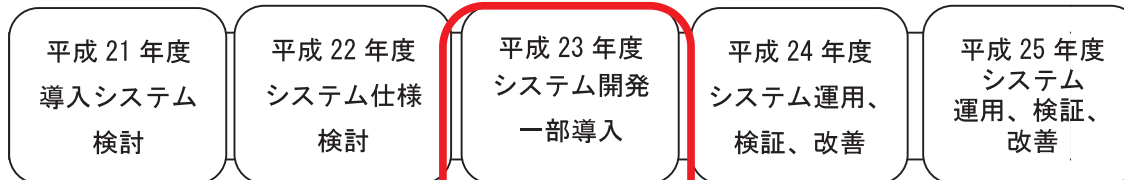
2. 各事業の実施状況と成果【キャリアパス構築】

本プロジェクトで取組む「キャリアパスナビゲーションシステム開発」では下記に示す3本柱から構成されている。

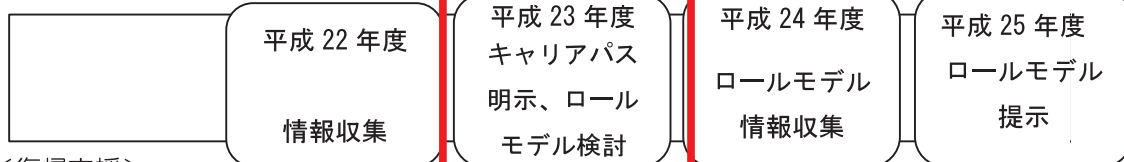


キャリアパスナビゲーションシステム開発タイムスケジュール

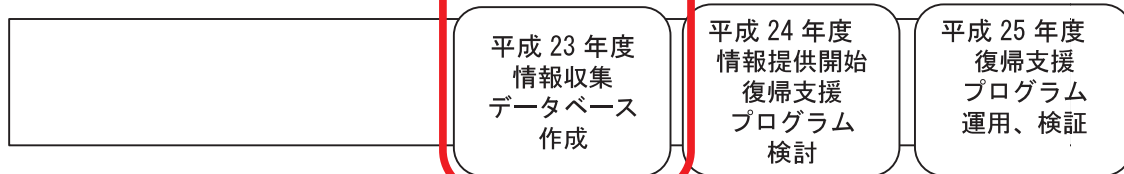
<キャリアナビゲーションシステムの開発>



<キャリアパス構築支援>



<復帰支援>



自らが志向するキャリア構築ができるよう、
自分でキャリアパスを描き、計画実践していく

平成 22 年度実施結果・評価

平成 22 年度は、システム開発準備段階として、新たに設置したナビゲーションシステム開発 WG でキャリアナビゲーションシステムの開発仕様の検討、キャリアパス構築支援に必要とされている機能や情報を整理するための基礎資料の収集を行った。

平成 23 年度実施計画

平成 23 年度は、看護職員の看護実践能力、キャリアを一元的に管理でき、かつ管理部門や看護師長と個人が双方向性を持って情報共有をしながら目標や情報管理のできるキャリアナビゲーションシステムを開発し、一部稼働させる。また、職員のキャリアパス構築や育児休業から復帰する際に必要とされている情報や支援を提供するためのニーズ調査を行い、システム構築の基礎資料を得る。

また、新人看護職員には、試験的に「新人看護師育成プログラム」取組み一環としてポートフォリオによる研修管理、目標管理を導入し、早期からのキャリア形成の意識づけを行う。

(1) キャリアナビゲーションシステムの開発

実施内容

検討したキャリアナビゲーションシステム仕様をもとに、看護師のキャリア支援システムを導入した。導入に際しては、全看護師長、各部署からシステム利用方法を伝達できる看護職員を複数名選出し、複数回に亘り操作説明会を行った上でシステムを稼働させた。

		平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度		
ナビゲーションシステム	職員プロフィール	ナビゲーションシステム開発WGにおけるシステム仕様の検討	9月	各看護職員による職員情報の入力			
	看護技術修得度チェック		10月	新卒看護職員：入職時、入職6か月、12か月チェック			
				2年目看護職員：入職18か月、24か月チェック			
	研修		院内 看護協会 外部		1月～研修報告 (申込み機能は勤務管理システム内研修システム活用)		
						研修申込み・研修報告	
						研修申込み・研修報告	
	目標管理				参加履歴保存		
				運用ルールカスタマイズ 明確化	看護部、委員会、部署目標共有	個人目標管理 運用開始	
	クリニカルラダー			運用ルールカスタマイズ 明確化	運用開始		
	マネジメントラダー			運用ルール 検討	システムでの中・長期キャリア管理 キャリアモデル提示		
	中・長期キャリア計画				運用開始		
	キャリアモデル (ベストナース)						
	ローテーション希望調査						
eポートフォリオ (検討)			検討予定				

平成 23 年度成果

導入したキャリアナビゲーションシステムを稼働し、1,100人以上の看護職員1人ひとりが培ってきたキャリアの証明でもある研修参加履歴や各職員が持っている資格や看護実践力をシステムで一括管理できるようになり、個人キャリアや組織的な看護力を可視化することができた。また、従前は紙媒体で運用していた新人看護職員の「看護技術修得度チェック」をシステム上で実施することにより、配布や回収までの時間や集計作業がなくなり、教育看護師長、副看護師長の業務負担軽減と効率改善に繋がった。

試験的に導入した「新人看護師育成プログラム」取組一環としてのポートフォリオは、学習履歴を保存し、自己の成長過程を客観的評価資料として記録ツールとしての役割や、自己課題の発見、部署の先輩との情報共有の媒体として活用された。その結果、課題解決に向けて自ら目標を設定し、先輩からの助言をもとに目標を達成するための方策を発見し、目標を達成していく過程を実践することで自己教育力の向上に繋がっている。また、先輩看護師は、自部署の新人看護師が集合研修でどのような内容を学び、どんな悩みや課題を抱えているのか、ポートフォリオを通じて知ることができ、ポートフォリオにコメントや助言を書いてフィードバックすることで、集合研修後のフォローを各部署で行い、OJTや部署教育で継続的に指導できる体制へと繋がっている。

(2) キャリアパス構築支援

実施内容

キャリアパス構築支援として、平成23年度より新たにクリニカルラダーレベルの取得期間を「看護部の教育理念と教育方針」に明記し、看護職員全員に周知徹底を行った。

従来から実施している教育プログラム提供による看護実践能力の質の向上と定着やキャリア支援に加えて、看護部管理部門や各部署の看護師長が看護職員1人ひとりのキャリア実現を組織的に支援するために、どのような情報やシステムを共有化する必要があるのか、実際に支援を行う看護師長を対象に、質問紙調査を行い、システム開発の基礎となる情報収集を行った。

【看護師長対象 キャリアナビゲーションシステムに必要な情報・機能に関する質問紙調査結果】

対象者：32 部署看護師長

アンケート期間：平成23年5月24日～6月10日

1. キャリア支援に必要な情報（複数記入）

キャリアプラン・キャリアパス	20
学歴・職歴	16
資格取得履歴・計画	14
院内・院外研修参加履歴	11
研究発表履歴	9
属性	6
学会入会・参加	4
健康状態	3
セミナーなどの参加希望	2
ライフイベント設計	2
勤務成績	2
語学力	2
キャリアモデル	1
キャリア適正	1
委員会活動履歴	1
業務外活動	1
研修スケジュール	1
指導履歴	1

2. キャリアナビゲーションシステムに欲しい機能

「なりたい看護師」に関する情報が得られる機能	9
研修や学会履歴機能	6
参加できる研修選択機能	4
資格取得状況	3
eラーニング管理機能	3
院外活動機能	2
語学資格	2
キャリア適正診断機能	2
進学情報検索機能	1
資格検索機能	1
学会発表内容閲覧機能	1
資格紹介機能	1
人事管理情報	1
教育計画	1
先輩のキャリア紹介	1
相談機能	1
マネジメントラダー	1
自己研鑽登録機能	1
成長段階確認機能	1
文献検索機能	1
委員名簿登録機能	1
自宅PCからみられる機能	1

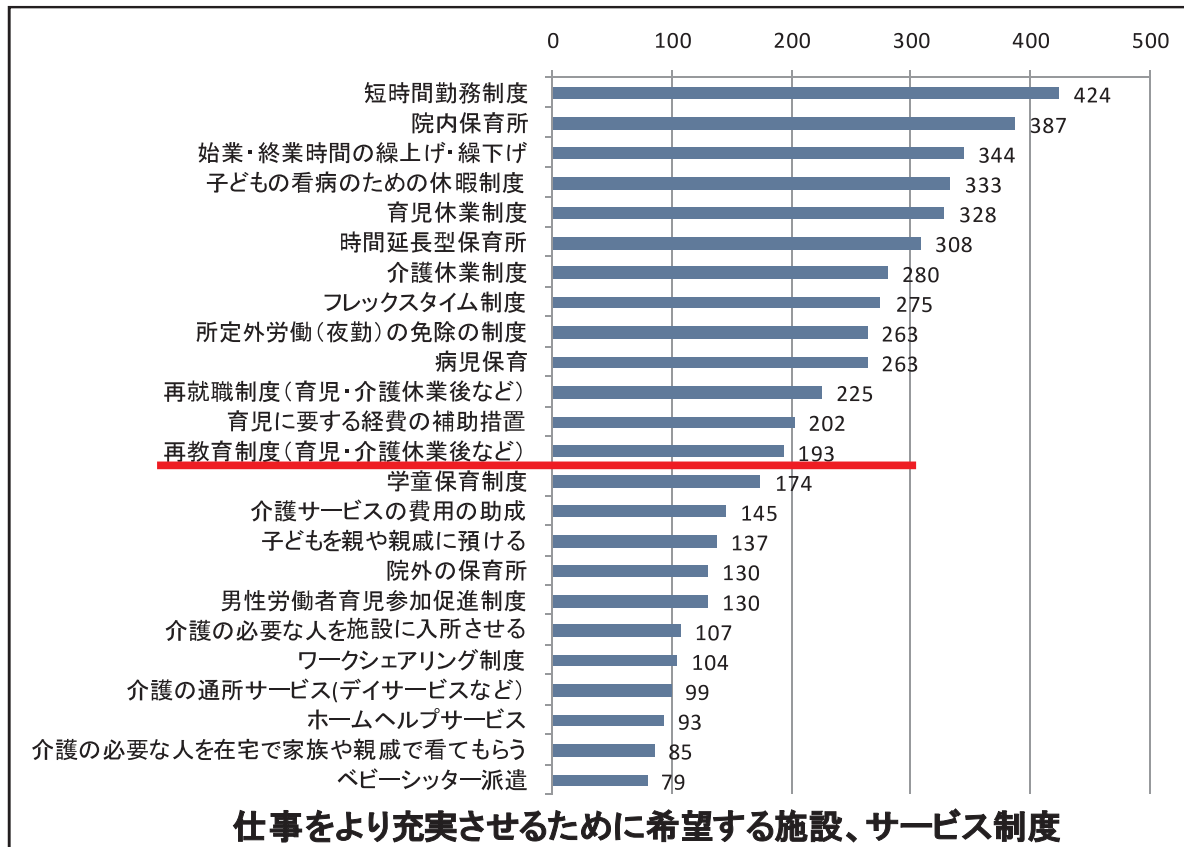
平成23年度成果

看護師長を対象とした質問紙調査の結果、看護職員のキャリアを支援するためには、「学歴・職歴」「資格取得履歴・計画」「院内・院外研修参加履歴」「研究発表履歴」等職員の看護師としてのキャリアの歩みに関する情報が必要不可欠であること、システムにはキャリア支援に必要な情報を入力・管理できる機能とともに、将来キャリアモデルに関する情報が得られる機能が求められていることが明確になった。調査結果で必要不可欠と考えられている情報の管理機能を前述のキャリアナビゲーションシステムに組み込み導入し、各看護職員の培ってきたキャリアを可視化させた。

(3) 復帰支援

実施内容

平成 19 年度文部科学省『社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム：女性医療人きらめきプロジェクト』において、平成 21 年に本院看護部看護職員 1,119 名を対象に「女性医療人の健康と働きがいに関する調査」が行われている。その中の一部でワーク・ライフ・バランスの観点から「仕事をより充実するための施設、サービス、制度に関する希望」を尋ねた先行調査から、仕事と育児の両立支援（制度・施設の充実）と同様に休業後の再教育制度のニーズが高いことが明らかになっている。



平成 21 年度 九州大学 女性医療人きらめきプロジェクト報告書調査結果より抜粋、作図

ナビゲーションシステム開発 WG での検討から、結婚・出産後も看護職としてのキャリアを継続していくためには、両立のための制度・サービスの充実も必要不可欠であるが、同時に職場に復帰した際に、看護職従事者として安全・安心な看護ケアを提供できるよう、休業中の看護実践能力の補完をサポートすることも重要であること、本プロジェクトは「看護職員の看護実践能力の持続的質の向上」を目指した取り組みであることから、看護実践能力の維持・向上に向けた職場への復帰支援サポートに注力したプログラム開発を行うこととした。

平成 23 年度は復帰支援プログラムを整備するにあたり、どのようなプログラム内容が必要とされているのか把握するため、以下ニーズ調査を行った。

キャリアナビゲーションシステム【復帰支援】ニーズ調査結果

1. 調査目的

看護職として育児休業から復帰する際、安心して復帰できる、看護実践力の維持・向上に向けた支援プログラムを開発するため、育児休業取得者を対象にニーズ把握調査を行い、プログラム開発に向けた基礎資料を得る。

2. 調査方法

九州大学病院看護部に所属し、平成20年度以降第1子の育児休業取得後に職場復帰した看護職員及び平成23年9月時点で第1子の育児休業取得中の看護職員に質問紙調査票を配布し、回答を得る。

- (1) 調査の対象：①平成20年度以降第1子の育児休業取得後に職場復帰した看護職員 55名
②平成23年9月時点で第1子の育児休業取得中の看護職員 36名

(2) 調査方法：

①所属する部署の看護師長より調査票及び回収用封筒を該当者に配布してもらい、回答後、個人が特定されないよう回収用封筒に封入、封かんをした上で看護部へ院内便で返送する。

②往復郵送法

(3) 調査主体：

看護部 ナビゲーションシステム開発 WG

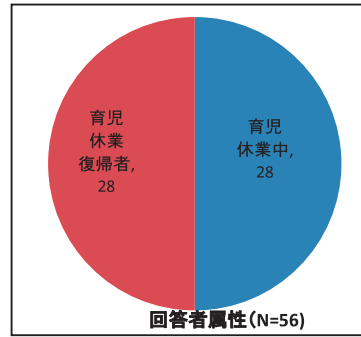
3. 調査結果

(1) 回収率

61.5% (91名中56名)

(2) 回答者属性

	育児取得時までの平均臨床経験年数	平均育児休業取得期間
全体 (N=56)	8.1	1年2か月
育児休業中 (n=28)	8.3	1年4か月
育児休業取得復帰者 (n=28)	8.0	1年



(3) 育児休業取得後の復帰支援ニーズ

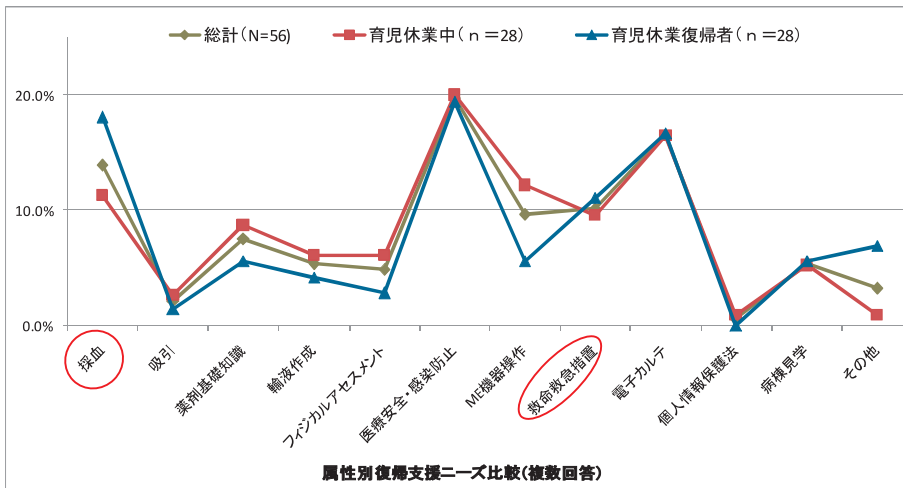
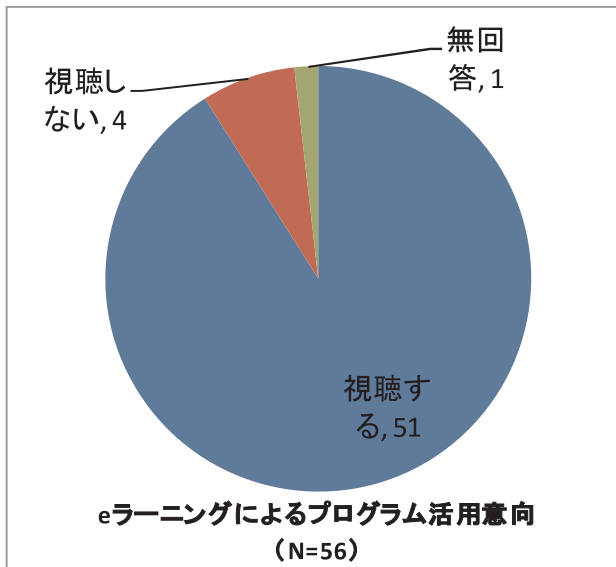


表 復帰支援ニーズ (複数回答)

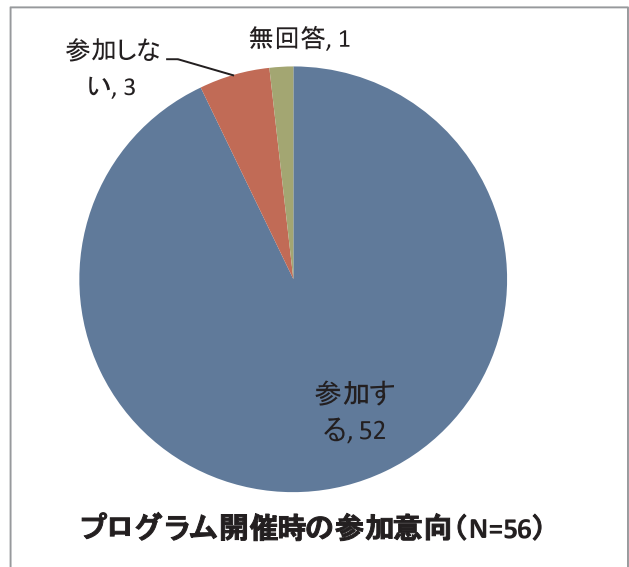
	回答数	構成比
最近の医療安全・感染防止	37	19.8%
電子カルテの使い方	31	16.6%
採血技術の復習	26	13.9%
一次・二次救命処置の演習	19	10.2%
シリンジポンプやME機器の使い方	18	9.6%
薬剤の基礎知識	14	7.5%
輸液作成やつなぎ方の復習	10	5.3%
病棟見学	10	5.3%
シミュレーターを使用したフィジカルアセスメント	9	4.8%
吸引・酸素療法	4	2.1%
個人情報保護法について	1	0.5%
その他	6	3.2%
無回答	2	1.1%
計	187	100.0%

復帰支援では、育児休業取得後に復帰した看護職員、休業中の看護職員ともに「**医療安全・感染防止対策**」や「**電子カルテの使い方**」「**採血技術の復習**」等の要望が高い傾向がみられる。

「採血」と「救命措置」の2項目についてのみ、復帰した看護職員ニーズは、休業中の看護職員ニーズよりポイントが高い。

(4) eラーニングによる復帰支援プログラム
活用意向

(5) 復帰支援プログラム開催時の参加意向



【復帰支援プログラムニーズ調査結果まとめ】

- ・ 復帰支援プログラム開催日程では、「1～2日」で「3時間」程度での開催ニーズが高い。
- ・ プログラム内容では「医療安全・感染防止対策」や「電子カルテの使い方」「採血技術の復習」等のニーズが高い。実際に育児休業から復帰した看護職員からは「救命措置」のニーズも高かった。
- ・ 復帰支援プログラムや、eラーニングでの復帰支援プログラムは、回答者の9割以上が開催時には活用するとの回答を占めていた。
- ・ 復帰支援プログラム参加の可否は、子どもの預け先や保育者の確保の有無に左右させるようである。プログラム開催時には、開催スケジュールを早めに案内をした上で、必要に応じて託児サービスを提供できるようなプログラム開催の工夫が必要である。
- ・ 日時が固定されず、自分の手の空いた時間に自由に利用できるeラーニングでの復帰支援プログラムの提供もニーズが高い。

平成23年度成果

従前より育児休業中職員の復帰に向けた研修支援は明文化されているが、実際の参加はほとんどなく、活用が進んでいなかった。今年度実施した復帰支援ニーズ調査結果を基礎資料として整理し、育児休業取得者や復帰者が必要としている復帰支援内容をどのようにプログラム化していくか、ナビゲーション開発WGで検討を行った。ニーズの高い具体的な看護技術の手技や手順の復習については、本プロジェクトで提供している「シミュレーション・トレーニング」を利用し、トレーニングが提供可能なタイムスケジュールを各自が確認の上、自分の好きな時間に希望する看護技術の復習を行えることとした。また、医療安全・感染対策についての「いつ、どこで何の研修があるのか」といった情報は、九州大学で導入されているWebメール「Active Mail」で随時配信されていることから、育児休業中の看護職員も自宅から自分の「Active Mail」にログインし、配信された情報を確認することで最新の開催日時を確認することが可能である。既存のメールシステムを活用して研修などの参加促進を図ることが可能であることが明らかになった。

平成 24 年度の方向性・課題

平成 23 年度導入したキャリアナビゲーションシステム機能の一部は、九州大学病院看護部で運用するには一部機能変更が必要であることが判明した。そのため平成 24 年度は、機能変更が必要な「個人目標管理」や検討中である「e ポートフォリオ」機能の追加などを再度精査し、システム機能のカスタマイズを行う。平成 23 年度導入し、運用ルールを徹底している「看護技術修得度チェック」「クリニカルリーダー、マネジメントリーダー」「研修管理」機能については、キャリアナビゲーションシステムでの運用に移行し活用する。

キャリアパス構築支援で必要とされる職員情報は、キャリアナビゲーションシステム機能として導入し、情報の可視化、共有化が可能となっているが、ロールモデル機能については、平成 23 年度に具体的にどのようなモデルを紹介するのか等を明文化し、平成 24 年度よりキャリアナビゲーションシステム上で紹介していくこととしている。

復帰支援では、ナビゲーションシステム開発 WG でまとめた復帰支援プログラムを効果的に提供していくため、九州大学病院看護部ホームページやパンフレットを作成し、復帰支援プログラムの情報提供を行い、プログラムへの参加を促進させる。参加者にとっても利便性の高い効果的なプログラム提供により、育児・介護休業取得者の休職中の看護実践能力の補完を支援する。また、スムーズな職場復帰のため、実際の臨床現場をシャドウで見学し、休業取得前の所属部署や休業後に配属される可能性のある部署の、業務や現場の変更事項を同僚と情報共有できる研修システムを構築する。

(4) 看護学生時からのキャリアパス構築

実施目的

本事業のキャリアパス構築は看護職として学生時より主体的に自分で学び、思考し、キャリアが積めるようにモデルを示すことにより、キャリアデザインを自分でできることを目的としている。

具体的にはクリニカルラダーによる看護職員教育プログラムを基盤に、質の高いジェネラリスト、スペシャリスト、看護管理者、看護教育者の4つの分野を目標にキャリアパスを構築することを目標としているが、キャリアパス構築のためには看護の学習を始めた時からの動機づけが必要である。つまりキャリアパス構築の種（シーズ）を蒔き、芽（ブLOSSAM）を育てることが、本事業の根幹となるが、看護基礎教育時代でのモデルを示すことによる種（シーズ）と芽（ブLOSSAM）の育成が非常に重要である。

実施内容

1. 講演会目的

米国の看護の現状と課題を知ること、またスペシャリストのモデルをみることによって、自分の将来をみつめ、看護を学ぶ看護学生や新人看護師が、将来のキャリアパスを構築するために役立てることを目的とする。

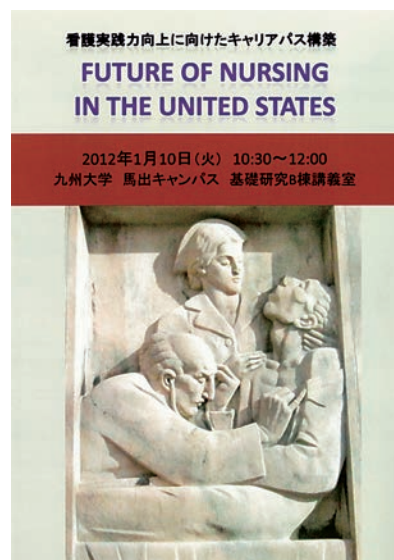
2. 開催日時：平成24年1月10日（火） 10:30～12:00

3. 講師および講演テーマ

Kathleen Nokes 『Future of Nursing in the United States』

ニューヨーク市立大学ハンター・カレッジ校にて看護学士、コロンビア大学にて看護学修士課程修了。ニューヨーク大学にて看護学博士号取得。現在、ニューヨーク市立大学ハンター・カレッジ教授。

専門：国内外のHIV/AIDSに関する看護、がん看護、地域公衆衛生。



【Nokes 教授講演資料】

Future of Nursing in the United States

- Materials adapted by:
- Kathleen M. Nokes, PhD, RN, FAAN
 - Hunter College, CUNY
 - knokes@hunter.cuny.edu

Kyushu University, Jan, 2012

Health Care System Challenges

High costs

Primary care shortage

Fragmentation

Health care disparities

Aging and sicker population

Institute of Medicine Report

High-quality, patient-centered health care for all will require a transformation of the health care delivery system

One of the most-viewed online reports in IOM history

Institute of Medicine report

- Supported by many non-nurses
- Written by many non-nurses
- Full report available for download:
- <http://www.iom.edu/Reports/2010/The-Future-of-Nursing-Leading-Change-Advancing-Health.aspx>

Campaign Vision

All Americans have access to high-quality, patient-centered care in a health care system where nurses contribute as essential partners in achieving success.

Four key messages

- Nurses should practice to the full extent of their education and training.
- Nurses should achieve higher levels of education and training through an improved education system that promotes seamless academic progression.
- Nurses should be full partners, with physicians and other health care professionals, in redesigning health care in the United States.
- Effective workforce planning and policy making require better data collection and information infrastructure.

Education

- Increase the proportion of nurses with BSN and higher degrees
- Increase the number of nurses with doctorates
- Implement nurse residency programs
- Promote lifelong learning

Education

Evidence

- Significant association between educational level and patient outcomes
- Twenty percent of BSN graduates get advanced degrees
- Six percent of associate-degree graduates get advanced degrees

Practice

FUTURE OF NURSING™
Campaign for Action

- All practitioners should practice to the full extent of their education and training
- Physicians, nurses and other health professionals work in a team-based model of care delivery
- Models of care maximize time that providers can spend on their respective roles and responsibilities to patients



Practice

FUTURE OF NURSING™
Campaign for Action

Evidence

- Studies show that APRNs permitted to practice to full extent of education and training provide equal or better care
- Systematic review of published literature between 1990 and 2008 indicate patient outcomes of care provided by APRNs and equivalent or better than MD
- Patient satisfaction • Length of stay • NPs: BP, glucose, lipid control • CNMs: Fewer C-sections, fewer episiotomies

Collaboration

FUTURE OF NURSING™
Campaign for Action

- Prepare more nurses to help lead improvements in health care quality, safety, access and value
- Interprofessional education, training and practice
- Integrated, collaborative, patient-centered health care teams

Leadership

FUTURE OF NURSING™
Campaign for Action



Nurses bring important viewpoint to management and policy discussions

Evidence

FUTURE OF NURSING™
Campaign for Action

- Gallup survey of 1,500 opinion leaders* said nurses should have more:
 - Influence in reducing medical errors, increasing quality of care, promoting wellness
 - Input and impact in planning, policy development and management
- Survey of 1,000 U.S. hospitals** found:
 - Nurses account for only six percent of board members
 - Physicians account for 20 percent of board members
 - Other clinicians are five percent of board members
- TCAB:
 - Falls with harm, "code blue" calls, 30-day re-admissions declined
 - 71 percent of floor nurses felt their ideas counted after TCAB, up 13 percent

*RWJF, 2010
**American Hospital Association, 2011

Data

FUTURE OF NURSING™
Campaign for Action

- Research on health care workforce is fragmented
- Improved health care workforce data collection to better assess and project workforce requirements
- Need data on all health professions



Diversity

FUTURE OF NURSING™
Campaign for Action

- Nurses should reflect patient population in terms of gender, race and ethnicity
- All nurses should provide culturally competent care




Campaign Resources

FUTURE OF NURSING™
Campaign for Action

<http://thefutureofnursing.org>
<http://championnursing.org>
www.twitter.com/futureofnursing
<http://twitter.com/championnursing>
<http://facebook.com/futureofnursing>
<http://www.facebook.com/championnursing>

鈴木 美穂 『アメリカで看護師NP(ナースプラクティショナー)として働く』

東京医科歯科大学医学部保健衛生学科看護学専攻卒業、同校老人看護学博士前期課程修了。東京医科大学病院に勤務したのち、渡米。ニューヨーク大学にて看護学博士号取得。

現在、メモリアル・スローン・ケタリング・がんセンター骨髄移植科ナースプラクティショナー。ニューヨーク市立大学ハンター・カレッジ看護学部非常勤講師。



4. 参加状況

九州大学医学部保健学科看護学専攻2・3・4年生と大学院生および病院看護職員約150名程度の参加があった。参加者は真剣にメモを取るなど、熱心に受講していた。



平成23年度成果

そのうち、九州大学医学部保健学科看護学専攻および大学院生の参加者のうち98名より、アンケートを得ることができた。

1. 講演の満足度 (n=98名)

Fig.1に示すように、満足、かなり満足が50%であり、成果が示された。

自由記述においても、「これまで、専門職として、海外で働くことや、専門職としての自律した活動がイメージできた」、「誇りを持って看護職として進みたい」などの意見が記載されていた。

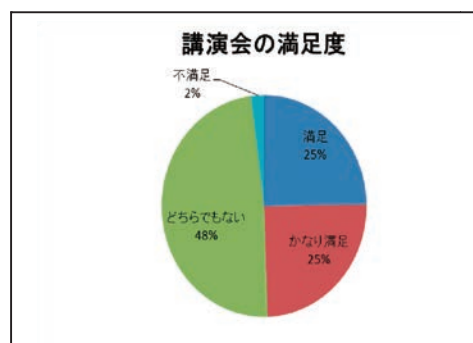


Fig.1 満足度

2. 項目別満足度（n=98名）

講演内容は興味深かったか、理解できたか、講師の説明はわかりやすかったか、講師の話のスピードは適切であったか、通訳は役に立ったか、配付資料は講演会の理解促進に役立ったか、講演会を通じて有用な情報が得られたか、講演会の時期は適切だったか、将来の進路選択に役立つ内容だったか、看護への関心が深まったか、今後もこのような講演会を期待しているかなどの11項目について、とてもそう思うから全く思わないとの回答を求めた。その結果をFig.2に示した。

全ての項目において満足度は高かったが、約80%の者が、講演の内容は興味深く、看護への関心も深まり、将来の進路指導に役立つ内容であったと返答していた。また、今後もこのような講演を期待しているかという問いに期待しているとやはり8割近くが返答していた。

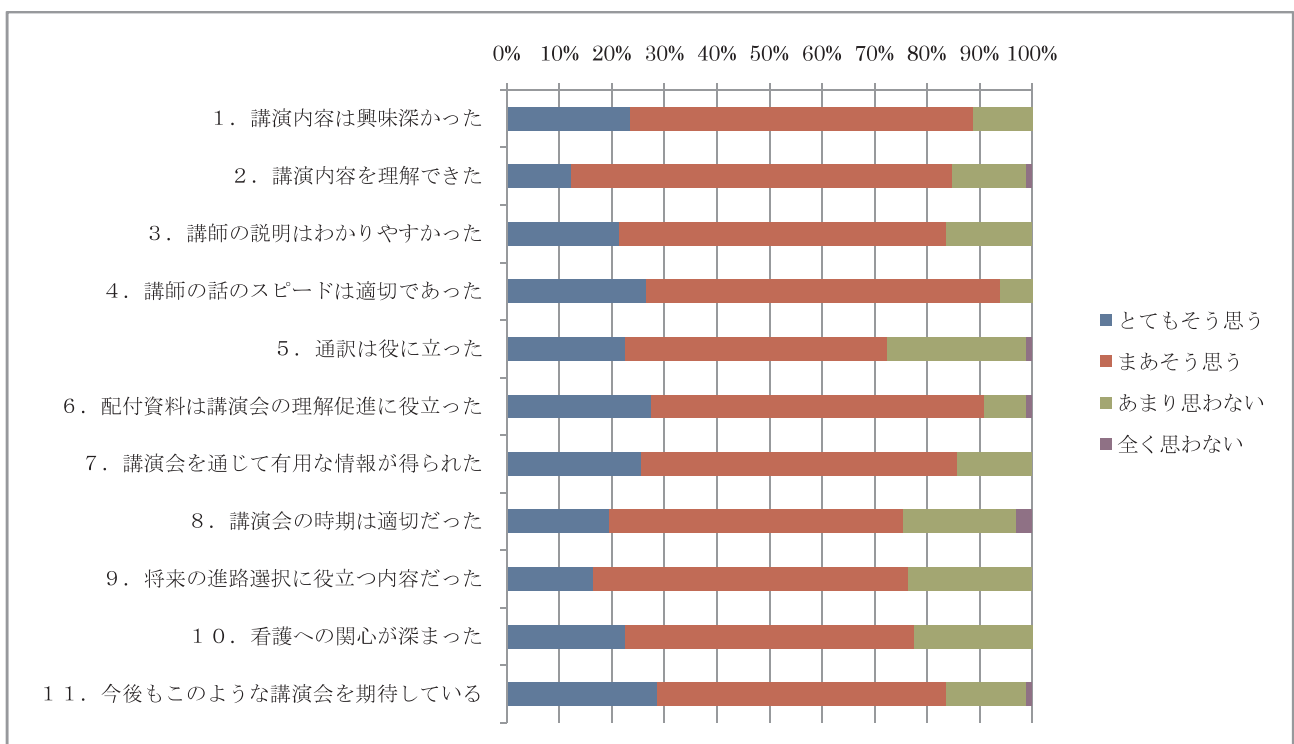


Fig.2 項目別満足度

平成24年度の方向性・課題

キャリアパス構築事業の目的は、学生時より主体的な学習とキャリアデザインができるためのモデル提示であるが、今後も国内外からモデルとなる看護職の講演会を積極的に企画していく。講演会では、単発的な動機づけになるので、動機づけされた芽を継続的に育成していくことが課題である。

今後は、講演会だけでなく、その時に交流会の場を設け、その後も継続して関わりが持てる内容に拡大していく。

【5】広報活動

1) 平成23年度看護実践カブロッサム開花プロジェクト講演会開催

1. 開催日時：平成23年12月4日（日） 13:00～16:40

2. 講演会開催目的：

看護実践カブロッサム開花プロジェクト取組みの進捗状況を報告するとともに、シミュレーション機器を利用した教育研修について、実際のシミュレーション演習を含んだ講演会を開催することで、シミュレーション機器活用研修の組み立て方や教育方法を学んでもらい、各病院における教育プログラム作成の一助とする。

3. 参加者：47施設 187名

4. アンケート回答：147名

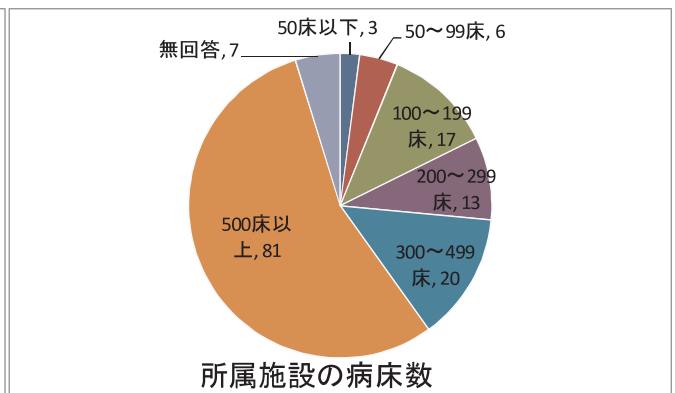
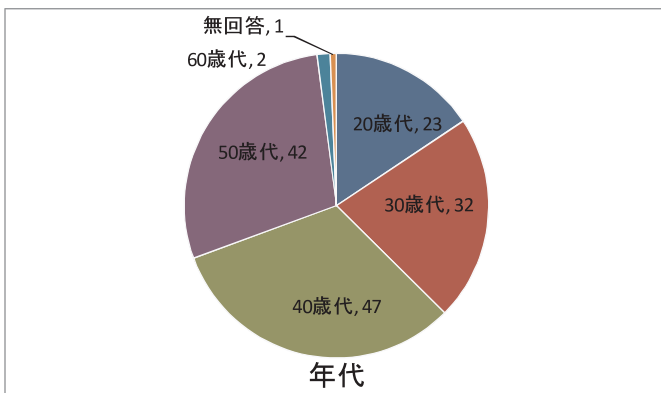
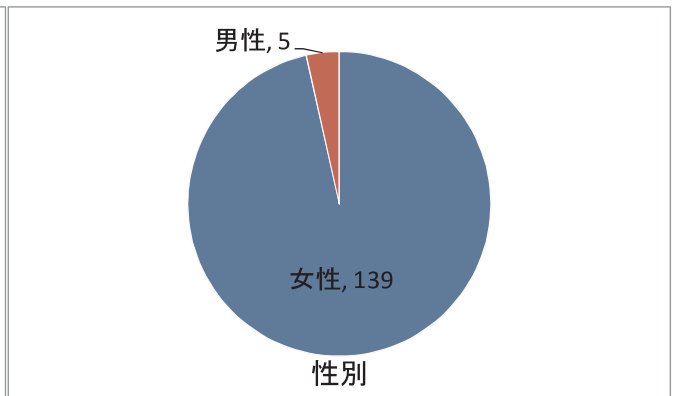
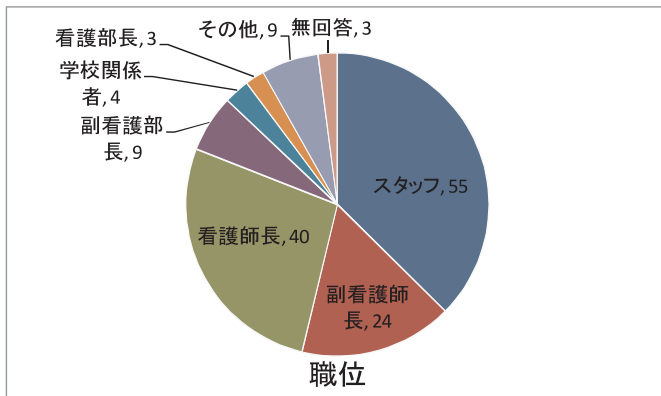
5. アンケート回収率：78.6%

6. アンケート結果※以下 N=147 とする。

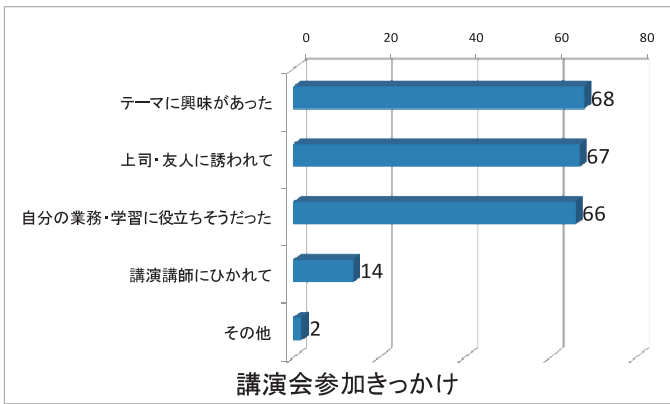
講演会終了後、参加者からの質疑を「質疑回答」にまとめ、参加施設に発送し、講演会では解決しなかった疑問のフォローを行うとともに、本プロジェクトホームページ上にその資料を掲載し、情報発信している。



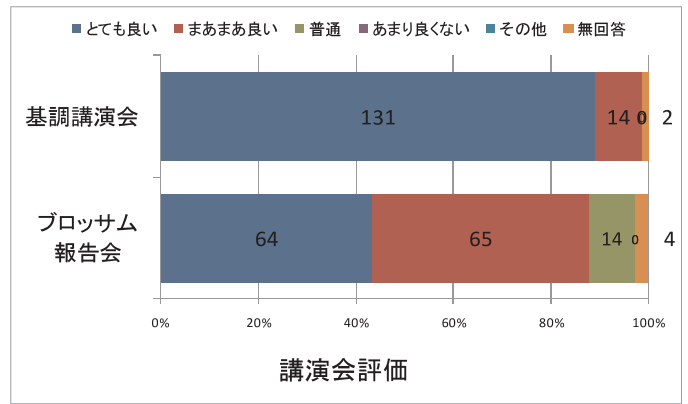
(1) 参加者属性



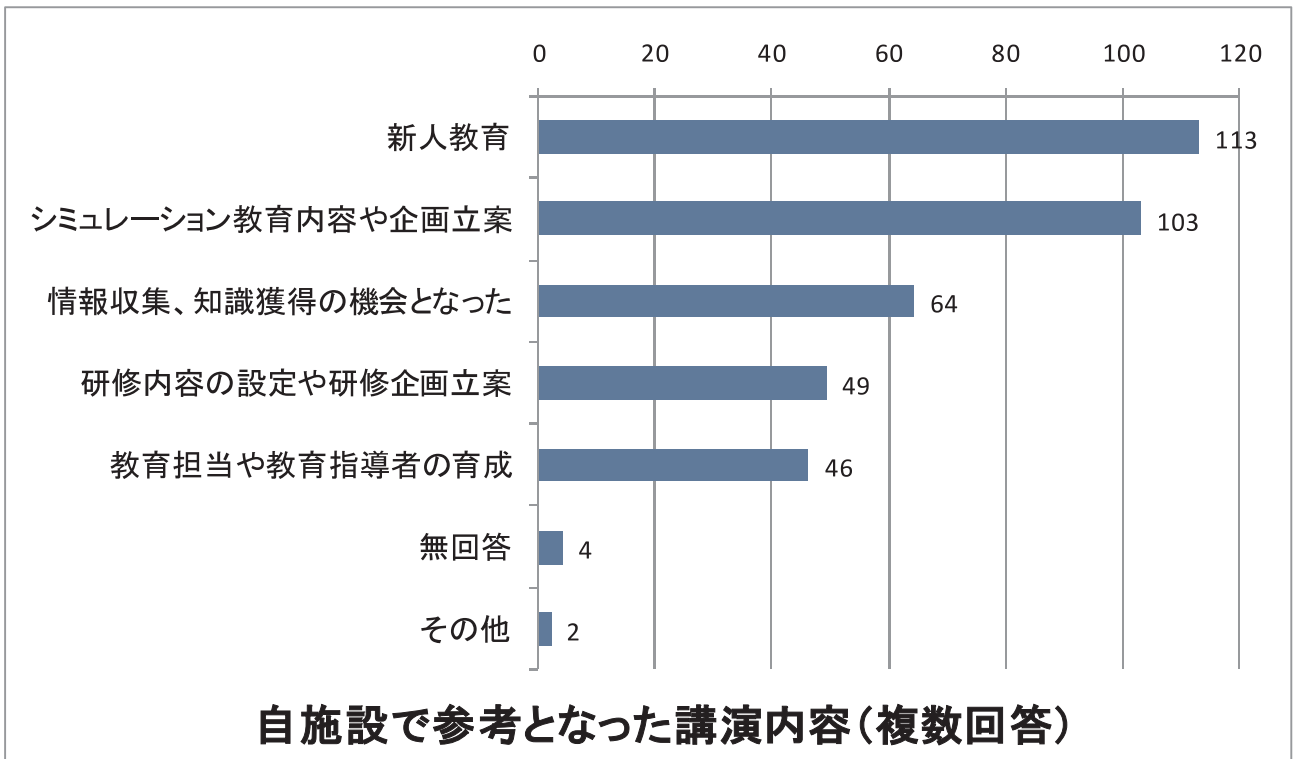
(2) 講演会参加きっかけ (複数回答)



(3) 講演会評価



(4) ブロッサム講演会内容で自施設取組みに参考となったこと (複数回答)



2) 学会などでの報告・発表活動

①平成23年度学会等発表実績

	開催日時	発表学会名 開催場所	発表形式 発表内容
1	平成23年 3月28日～ 4月1日	Global Learn Asia Pacific 2011— Global Conference on Learning and Technology オーストラリア メルボルン	教育プログラム開発：静脈注射教育プログラム 口演：「Analysis of Intravenous Injection Nurse Development Program Online Mock Examination Logs using Item Response Theory」
2	平成23年 5月28日	第8回 日本 M&S 医学教育研究会 大阪市立大学 あべのメディックス ビル	教育プログラム開発：新人看護師育成プログラム 口演：「新人看護職員シミュレーション研修の有効性の検 討」
3	平成23年 6月24日	第13回日本医療マネジメント学会学 術総会 みやこめっせ・京都会館	教育プログラム開発：医療機器操作強化プログラム 示説：「ME 機器に関連したインシデントの分析」
4	平成23年 8月26日～	第15回日本看護管理学会年次大会 「先をよむ」	教育プログラム開発：静脈注射教育プログラム 口演：「静脈注射認定ナース育成プログラムの評価と課題」
5	8月27日	京王プラザホテル	教育プログラム開発：実習指導者育成プログラム 示説：「看護職員における実習指導の認識に関する検討」
6	平成23年 8月30日～	日本看護学教育学会第21回学術集会 「看護の専門職制を高める看護学教 育」	交流集会：「看護実践能力の向上を目指した教育プログラ ム開発 —静脈注射教育および新人看護師育 成プログラムを中心に—」
7	8月31日	大宮ソニックシティ	教育プログラム開発：実習指導者育成プログラム 示説：「臨地実習指導者が『実習指導者』という役割を担 う中で認識している困難の内容」
8	平成23年 10月29日～ 11月2日	41st Biennial Convention Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing	The outcomes of program based on Complex Decongestive Physiotherapy for the patients with lymphedema at an outpatient setting in Japan.
9	平成23年 11月1日	日本看護サミット 「新人研修から生涯教育へ」	口演：看護実践カブロッサム開花プロジェクトについて
10	平成23年 11月21日	第8回 日本 e-Learning 大賞 Japan e-Learning Awards 2011	教育プログラム開発：静脈注射教育プログラム 示説：「静脈注射認定ナース育成プログラムにおけるeラ ーニング模擬試験の有効性」
11	平成23年 12月2日～ 12月3日	第31回日本看護科学学会 高知県民文化ホール	教育プログラム開発：実習指導者育成プログラム 示説：「看護職員の実習指導における教師効力と関連する 要因の検討」
12	平成24年 2月16日	福岡県新人看護職員研修責任者研修 フォローアップ公開発表会	教育プログラム開発：新人看護師育成プログラム 口演：「多重課題・時間切迫のシミュレーション研修」

②「看護師の人材養成システムの確立」採択大学との交流

	開催日時	主催者	概要
1	平成23年 8月8日	東京医科歯科大学病院	「看護師の人材養成システムの確立」中間評価に向けた情報交換会
2	平成23年 11月2日～ 11月3日	岡山大学病院	文部科学省大学改革推進事業『看護師の人材養成システムの確立』 「公開フォーラム」「ネットワーク強化会議」

【学会等での口演発表実績】

① 1 : Global Learn Asia Pacific 2011— Global Conference on Learning and Technology

Conference Information



Global Learn Asia Pacific (Global Learn) 2011
 Melbourne, Australia
 March 28, 2011
 ISBN 1-880094-85-1
 Siew-Mee Barton, John Hedberg & Katsuaki Suzuki
 AACE

[More Information on Global Learn](#)
[Table of Contents](#)

Authors

Yuriko Fujino, Kyushu University Hospital, Japan; Hitoshi Inoue, Kyushu University, Japan; Michiko Tanaka, Takako Nakahata, Kyushu University Hospital, Japan

Abstract

The nursing department of Kyushu University Hospital is involved in the Nursing Blossom Project to improve nursing knowledge and skills. As a part of this project, the hospital develops IV nurse programs. Nurses are certified in-hospital as IV nurses by passing written and practical exams after receiving lectures. All IV nurse examinees are required to log in to an E-learning system to take online mock exams before attempting the written exam. The purpose of this research is to ascertain the validity of the online mock exams and improve them to evaluate abilities of the nurses more accurately. We used Item Response Theory (IRT) for the analysis. The sample comprised 388 nurses taking the online mock exams. The results of the first online mock exam were analyzed through IRT and consequently 30 questions out of 60 were modified. As a result, when analyzing the second online mock exam, the difficulty parameters were reduced while the discrimination parameters tended to increase.



①-2：第8回 日本 M&S 医学教育研究会

テーマ： 新人看護師シミュレーション研修（多重課題・時間切迫）の実施と効果

I. はじめに

臨床現場において、看護師は複数の患者を受け持ち、業務が多重になる上、限られた時間内に対応しなければならない状況に多々遭遇する。そのような状況の中で看護師は適切な判断を行い、患者に安心・安全な看護を提供しなければならない。しかし、新人看護師の業務上の課題や共通の悩みとして、優先順位の判断力の未熟さが挙げられていた。そこで、昨年度より多重課題・時間切迫時の疑似体験をすることにより、自らを振り返り、今後の課題を明確にできることを目標にシミュレーション研修を実施、その効果を検証したのでここに報告する。

II. 目的

平成 22 年度より新人看護職員 79 名に実施した多重課題・時間切迫におけるシミュレーション研修が、実践の場にもたらす効果を評価する。

III. 方法

1. 研修対象者

平成 22 年度入職した新人看護職員 79 名

2. 研修内容

院内にて報告された新人看護師によるインシデントレポートや看護職員が直面した多重課題場面を参考に設定したシナリオで演習、振り返りを実施。

3. 評価方法

研修直後・1ヵ月後・3ヵ月後のアンケート調査

IV. 結果

多重課題場面での対応の全ての項目で3回の時期に有意差は見られなかった。しかし「優先順位」「安全な技術の提供」は直後よりも、1ヵ月、3ヵ月後にできている割合が高くなっていった。しかし、「優先順位」や「看護判断」の得点は他の項目に比べ、全体的に低い傾向にあった。また研修から1ヵ月過ぎて実践の場で変化したことに関する自由記述において、「協力依頼」「優先順位の判断」「冷静な対応」「先輩に相談・振り返って考える」の4項目が抽出され、行動変容が見られていた。更に研修でファシリテーターとして参画した教育担当副看護師長も、新看護職員の成長段階や理解度を把握でき、肯定的な指導へ変容、新人育成計画に役立っていることが出来ていた。

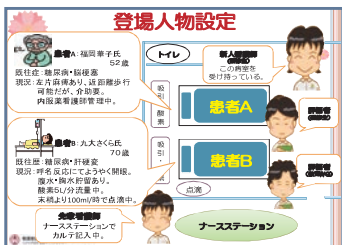
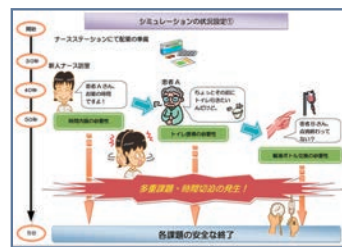
V. 考察

病棟における複数患者の受け持ちの中で起こる多重課題・時間切迫のもと、「患者の状況のアセスメント」「自己の力量判断」「看護ケアの優先順位判断」「他スタッフへの適切な協力依頼」ができるよう看護の振り返りと「気づく力」を研鑽し、安全なケアを実践する能力を高めることを目的に行ったシミュレーション研修は、参加した新人看護職員だけではなく、この研修に関わった教育担当副看護師長にも行動変容が見られ、実践の場で良い影響を及ぼすことができたと思われる。



研修方法

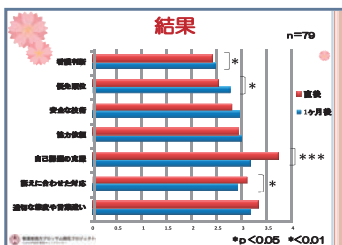
- 対象：平成22年度新卒看護職員79名
- 研修内容
研修時期：平成22年11月8～10日
構成（1グループ）：
研修生2名+教育担当副看護師長
シナリオ：



研修風景

評価方法

- 多重課題・時間切迫場面の対応（態度・優先順位の判断・アセスメント・協力依頼・安全な技術、多重課題時の適切な判断）を4件法にてアンケート調査した（研修直後・1ヵ月後）。
- 研修1ヶ月後に看護実践での変化の自由記述を求めた。



1ヵ月後の変化に関する自由記述分析結果

- 協力依頼（22件）**
業務が重なった時に、どのように伝え、向き合って欲しいのかという事を考えた上で、他の人に依頼することができるようになった・・・等
- 優先順位の判断（16件）**
多くの課題にあたった時、単に与えられた順にならなくて、優先順位を考えたうえで対応・・・等
- 冷静な対応（13件）**
多重課題を抱えた状態の時、落ち着いて判断するよう以前より心がけるようになった・・・等
- 先輩に相談・振り返って考える（11件）**
多重課題の時は、一人で解決せず、先輩に相談しながら行動できるように心がけるようになった・・・等

考察

新人看護職員シミュレーション研修の有効性について

- 「優先順位の判断」や「多重課題時の適切な判断」能力の向上
- 「自己の力量判断」「他スタッフへの適切な協力依頼」ができる行動変容

①-3：第15回日本看護管理学会年次大会



静脈注射認定ナース育成プログラムの評価と課題

—参加者の認識と知識修得状況に着目して—

九州大学病院 看護部
山崎 雅代

本研究の背景・目的

<研究目的>
・プログラム参加者の認識や知識修得状況からプログラムを評価し課題を検討する。

<背景>
平成14年 「静脈注射は診療の補助業務の範疇である」行政解釈変更
平成16年 「A大学病院における採血及び静脈注射のガイドライン」
平成21年 上記ガイドラインの改訂
「安全に実施する静脈注射教育プログラム」
→**静脈注射認定ナース (IVナース) 育成プログラム**
* IV：直接血管に刺入する静脈注射

IVナース育成プログラム

1. 講義 (医師、薬剤師、認定看護師等による講義：8時間)

- 1) 薬剤に対する基礎知識
- 2) 静脈注射に必要な解剖生理、合併症、危険性と対策
- 3) 看護業務と法的責任・医師の指示と看護行為
- 4) 静脈注射に関する安全管理と事故防止
- 5) 感染管理 (静脈注射に関する無菌的操作と感染管理)
- 6) 静脈注射を受ける患者の看護

IVナース育成プログラム

2. 実技演習 (専属インストラクター、教育担当副看護師長による指導：3時間)

- 1) 準備
 - ① 指示書の確認
 - ② 患者の状態観察
 - ③ 患者への説明
 - ④ 必要物品
- 2) 実施
 - ① 刺入方法：角度、針の持ち方
 - ② 固定方法
 - ③ 記録
- 3) 後片付け

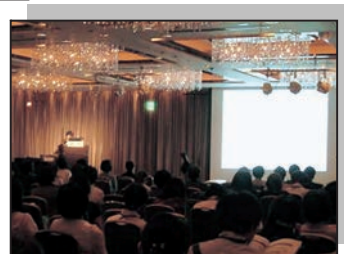
IVナース育成プログラム (筆記試験)

・60分の筆記試験
・講義内容全般から出題
・80点以上が合格

認定証

九大 花子 院

平成23年7月31日
九州大学病院
総院長 久保 千春



考察

- ・参加者は、プログラム段階が進むことで理解や必要性の認識を深めていた。IVナースプログラムを段階的に行う意義が確認された。
- ・実技試験後に静脈注射に関する不安を軽減し、手技の自信を高めていた。実技試験で客観的に評価され、IVナースに認定されることは、不安軽減・自信向上につながっていた。
- ・認定を進めるためには、実技試験の対象患者や評価者の確保が課題である。

①-4：日本看護学教育学会第21回学術集会

交流セッション9 平成23年8月31日(水)14:00~15:30

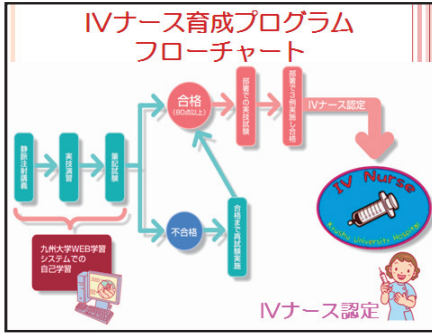
看護実践力の向上をめざした教育プログラム開発

— 静脈注射教育および新人看護師育成プログラムを中心に —

平成21年度文部科学省大学改革推進事業採択
「看護師の人材養成システムの確立」
看護実践力プロッサム開花プロジェクト
事業推進責任者・看護部長 中畑 高子

プロジェクト目的

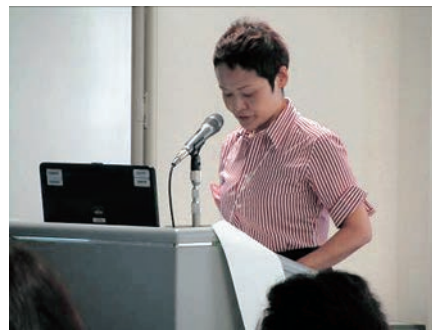
九州大学病院看護部と九州大学医学部保健学科看護学専攻が連携し、教育プログラムや教育体制を開発・整備することで、看護学生の看護実践能力の質を保証し、看護職員の看護実践能力の質の持続的な向上を図り、生涯を通じて看護職として活躍することができるよう、キャリアパス構築を支援する。



フォローアップ研修

【目的】
悩みや不安を話し合い、情報を共有しストレスに対応できる能力を養い、職場における対人関係作りや対処法の糸口をつかむ。

【開催時期】
入職後→1ヶ月・3ヶ月
6ヶ月・12ヶ月



eラーニング教材作成 (コンテンツ作成)

平成22年度作成した主なコンテンツ

- ◆ 新人看護職員向けの研修
- ◆ IVナース育成プログラムでの講義
- ◆ IVナース筆記試験対策・模擬試験公開

現在73件のコンテンツを公開中

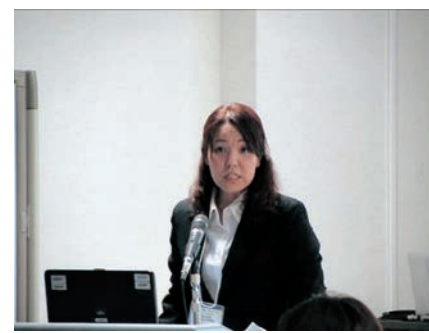


シミュレーション研修 (多重課題・時間切迫)

目的：多重課題・時間切迫の状況下で優先順位を考え安全なケアを実践する能力を高める

目標：

- ① 患者の状況をアセスメントし、安全に配慮した優先順位を判断できるよう、自己の行動を振り返り、今後の課題がわかる
- ② 必要に応じ先輩に応援依頼や報告が出来るタイミングがわかる
- ③ 基本的な看護技術が正確に出来る



①-5：日本看護サミット

看護基礎教育と現任教育の連携が課題 - 看護サミット・シンポ

福岡市で開催した日本看護サミットは初日の11月1日、「新人研修から生涯教育へ」をテーマに、厚生労働省医政局の岩澤和子看護課長を座長とするシンポジウムが開かれた。新人看護職研修の努力義務化から2年目を迎えたが、免許取得前の基礎教育と現任教育の連携が課題として浮かび上がったほか、生涯教育の意義を指摘する意見も出た。

シンポジストの一人、九大附属病院の中畑高子看護部長は、同病院が参加している「看護実践力プロッサム開花プロジェクト」(文部科学省の補助事業)について説明した。同プロジェクトは、新人看護職や教育指導者の質の向上などを指すというもの。同病院では開始後、多重課題を想定したシミュレーターやeラーニングの活用などにより、看護技術の習得度を改善した。だが、救命救急や呼吸・循環を整える技術などは依然として低く、2年目以降の課題となっている。

一方、臨床心理士と連携して行っている新人看護職への悩み相談については、最近では就職後6か月以降もストレスの度合いは下がらず、新人看護職の離職率は不安定なままだという。中畑看護部長は今後の課題として、▽教育機材の自主的な活用▽2年目の看護師の自立▽教育指導者の育成▽基礎教育との連携—の4点を挙げた。

虎の門病院の宗村美江子副院長(看護部長)は、ジェネラリストの看護師によるキャリアシステムの構築について講演した。同病院では、患者中心の看護を提供するジェネラリストを養成するため、入門、中級、上級の各コースを設定し、キャリアの段階(ラダー)に連動する継続教育を実施。また、魅力的な看護師像を示すため、最上位のラダーに達した看護師による看護実践に関する事例報告などの機会を設けている。

宗村副院長は、専門性の高い看護師だけでなく「大多数を占めるジェネラリストが、スペシャリストを適切に活用できる存在として、キャリア発達していく意義はとて大きい」と指摘。その一方で、採用する看護師の教育背景がさまざまなことから、「平均的な再教育を実施しているのが現状」として、基礎教育と現任教育の連携を今後の課題とした。

看護サミットでの講演内容は『医療介護 CB ニュース』や『福岡県看護協会ニュース』に取り上げられた。上記は「キャリアブレイン医療介護 CB ニュース (<http://www.cabrain.net/news/article/newsID/35876.html>)」より転載
下記は「福岡県看護協会ニュース よかナースふくおか Vol.96 2012 新春号」より転載

分科会Ⅲ 「新人研修から生涯教育へ」

看護職の臨床実践能力向上には、教育と医療機関の連携が重要である。新人看護師研修制度が2年目を迎え、また保助看法改正による新課程の教育が開始されようとしている今、教育や現場はどう変わろうとしているのか、今後の展望を明らかにする。

まず基礎教育の立場から佐伯和子氏は、臨床に適應できる知識・技術を持ち自己研鑽ができる実践者の養成には、全ての看護師に基礎教育4年の大学教育を保証することが重要であると述べた。

次に中畑高子氏は、平成21年から開始した新人看護師育成プログラムによる技術修得度の変化や特徴を述べ、さらに2年目看護師の自立度の弱さや現場の教育力の必要性が課題であることを明らかにした。

宗村美江子氏は、質の高い看護サービスを提供するジェネラリストに焦点を当て、彼女らに必要な能力を整理し体系的な仕組みを構築する必要性を述べた。

さらに井本寛子氏は、分娩施設の閉鎖や集約化、産科医師不足により、助産師が再び自律したケアを提供できる体制整備を早急に行う必要性を語った。

最後に阿部まゆみ氏は、英国での専門職の生涯学習支援WBL(Work Based Learning)によるキャリア開発を紹介し、生涯教育のあり方を提言した。

5名の発言を受けて座長の岩澤和子氏は、一人ひとりが現場で変化を起こす強さを持ち、その取り組みを共有すること、また国民から支持される仕組みづくりが重要であると締めくくった。

(文責:企画委員 佐藤 香代)



岩澤 和子 氏

佐伯 和子 氏



中畑 高子 氏

宗村 美江子 氏



井本 寛子 氏

阿部 まゆみ 氏

【学会等での示説発表実績】

ME機器に関連したインシデントの分析

九州大学病院 看護実践力プロッセム開花プロジェクト
白井ひろ子 藤野ユリ子 吉川由香里 野上千穂
山口千夏 山崎 雅代 松本 裕子 中畑 高子

目的 2008年度と2009年度のME機器(輸液ポンプ、シリンジポンプ、人工呼吸器等)のインシデントに関する要因を分析し傾向を探索。

方法 インシデントレポートからME機器に関する報告を抽出後、報告件数、報告者の職種および経験年数、ME機器の種類、発生時期、発生時間帯、発生状況などの要因別に分析した。

結果

年次	報告者職種	ME機器に関する件数
2008年度	3423件	49件(1.43%)
2009年度	3553件	44件(1.24%)

●報告者の職種と経験年数 ●発生時期

●ME機器の種類 ●発生時間帯

●発生状況(輸液ポンプ/シリンジポンプ) ●発生要因(輸液ポンプ/シリンジポンプ) ●インシデントの結果(輸液ポンプ/シリンジポンプ)

●人工呼吸器 2年間の人工呼吸器の発生状況は、原因のばらつきが著明であった。報告者の9割以上が看護職員であり、経験年数は3年以上が約6~7割を占めていた。報告されたME機器の種類は、輸液ポンプ、シリンジポンプ、人工呼吸器の順に多かった。発生時期は、3月~4月と7月~8月に増加する傾向がみられた。発生時間帯では日勤時に最も多く発生しており、発生要因は「流量設定の誤り」が最も多く、その結果として「過量投与」に至っていた。

過去2年間の結果から一定の傾向が伺えた。輸液ポンプとシリンジポンプは「流量設定の誤り」が「開始・再開時」に最も多発している事が明らかとなったので、これらの結果を踏まえ研修の機会にフィードバックするなど、事故防止のための職員に対する注意喚起や教育を行うていく必要がある。

看護職員における実習指導の認識に関する検討

九州大学病院 看護実践力プロッセム開花プロジェクト
九州大学大学院医学研究科保健学部門 看護実践力プロッセム開花プロジェクト

白井ひろ子¹⁾ 藤野 成美²⁾ 川本 利直子²⁾ 藤野 ユリ子¹⁾
山口 千夏¹⁾ 山崎 雅代¹⁾ 松本 裕子¹⁾ 中畑 高子¹⁾

【目的】 看護職員の実習指導における認識として、教師効力尺度を用いた属性との関連性について検討する。

【結果】

- 有効回答 640回(有効回答率は83.1%)
- 平均年齢 31.5±8.2歳
- 看護職平均経験年数 9.4±8.2年
- 実習指導者としての平均経験年数 2.6±1.8年

【研究方法】

- 対象 A大学病院に1年以上勤務する看護職員976名を対象とした。
- 調査方法 職位、実習指導者経験の有無、実習指導者研修会(院内外の研修を含む)受講の有無、専門職経歴などの属性に関連した質問項目と実習指導に対する理井井との教師効力尺度から構成される無記名の自記式質問紙調査を実施した。
- 調査時期 2010年12月
- 分析方法 分析はSPSS18.0Jを使用し、基本統計量及びSpearmanの順位相関係数算出、Mann-Whitney検定、Kruskal-Wallis検定を行った(有意水準p<.05)。
- 倫理的配慮 研究の趣旨、匿名性の確保、任意性の尊重等を書面で説明し、質問紙の回答をもって同意を得た。なお、本研究は所属機関の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

【考察】 今回の調査において、看護実践を積み重ねる中で学生に指導する機会をより多くすることが、実習指導における教師効力感が増加することが示唆された。また、実習指導者研修会の受講経験が教師効力感に関連していたことから、実習指導者研修会の教育プログラム内容の検討の必要性が示唆された。

本研究は、平成21年度文部科学省大学改革推進事業採択「看護師の人材養成システムの確立」看護実践力プロッセム開花プロジェクトの取り組みの一環である。

臨地実習指導者が「実習指導者」という役割を担う中で認識している困難の内容

九州大学病院 看護実践力プロッセム開花プロジェクト
九州大学大学院医学研究科保健学部門 看護実践力プロッセム開花プロジェクト

白井ひろ子¹⁾ 川本利直子²⁾ 藤野成美²⁾ 末次美子²⁾
山口千夏¹⁾ 山崎 雅代¹⁾ 松本裕子¹⁾ 中畑高子¹⁾

目的 臨地実習指導者(以下、指導者)がその役割を遂行する上で抱えている困難についてその内容を明確化し、実習環境を調整していく方法を検討する際の基盤資料を得る。

研究方法 対象 A大学病院において臨地実習指導を担っている「指導者」16名
調査方法 調査において1名ずつ半構造的面接を実施
調査時期 2010年10月
分析方法 全内容を録音し逐語録を作成後、指導者が認識している困難の内容を表現している記述を意味の最小単位ごとに切り分けて単位化コードを付与。コードのまとまりをサブカテゴリ、サブカテゴリの内容をまとめてカテゴリとする。分析は、研究者複数者にて行った。

倫理的配慮 口頭と文章により、研究の目的や方法、自由意思の尊重、参加者の権利等について説明を行い同意が得られた者を対象とした。本研究は九州大学病院臨床系倫理審査委員会の承認を得て実施している。

結果 対象の属性 全員女性 インタビュー実施時間 平均 46.8±9.6分

属性	値
看護職平均年齢	8.6±4.3年
指導者平均年齢	1.3±0.8年

サブカテゴリ

- 実習指導者の役割と組織体制への不満
 - 病棟業務と実習指導が業務であることによる負担感
 - 大学の実習指導体制に関する連絡調整の不備
 - 病棟スタッフとの連携が困難
 - 前任の実習指導者からの引き継ぎ体制が確立されていない
- 実習指導者自身の教育的指導スキルへの不安感
 - 大学や看護部が企画する実習指導者研修と実習指導者が期待する研修の齟齬
 - 実習指導能力に対する不安
- 実習指導者が抱えている学生像と実際の学生とのギャップ
 - 学生の未熟な言動や態度への戸惑い
 - 学生のコミュニケーション能力の低さ
 - 学生の実習に対するモチベーションの低さへの失望
- 実習指導者として抱くプレッシャー
 - 実習指導者自身が理想としている指導内容と実際に実践している指導内容とのギャップ
 - 大学側や病棟スタッフの期待による負担感
- 専門職者としての倫理的配慮に関する苦悩
 - 患者のケアに与るべきことの重要性
 - インフォームド・コンセントの難しさ

分析の結果、14のサブカテゴリとこのカテゴリが抽出された。

考察 実習指導者が認識している困難の内容は、どのように指導を行ったらよいのかかわらず自身が抱いていた指導者自身の「教育的指導のスキル不足」だけではなく、専門職者として患者に対する責任感があるからこそ感じるプレッシャーや苦悩などが存在していた。臨地実習指導は指導者自身によってではなく実習環境が大きく影響する。今後、指導者自身の教育的指導スキルの育成を促進する、他者評価を行った結果を指導者へフィードバックする、実習指導に携わるすべての職員が指導者が認識している困難の内容を共有する等、指導者が抱えている実習指導に対するプレッシャーを軽減するための指導者に対する教育プログラムの開発が重要である。その際、より一層の教育的配慮と臨床における連携の強化を図り、実習環境を整備することが必要不可欠であると考えられる。

本研究は、平成21年度文部科学省大学改革推進事業採択「看護師の人材養成システムの確立」看護実践力プロッセム開花プロジェクトの取り組みの一部である。

看護職員の実習指導における教師効力と関連する要因の検討

九州大学病院 看護実践力プロッセム開花プロジェクト
九州大学大学院医学研究科保健学部門 看護実践力プロッセム開花プロジェクト

白井ひろ子¹⁾ 藤野成美²⁾ 川本利直子²⁾
藤野ユリ子¹⁾ 松本裕子¹⁾ 中畑高子¹⁾

目的 臨地実習に際する看護職員の実習指導における教師効力に関連する要因を明らかにすることを目指す。

研究方法 対象 A大学病院において1年以上勤務する看護職員976名
調査方法 無記名による自記式質問紙調査を実施した。調査項目は基本属性、実習指導に関する項目、理井井からの教師効力尺度(20項目)、報告の実習指導上の困難(20項目)、多田らのハーディネス尺度(15項目)で構成した。なお、それぞれの尺度間相関から、本研究における尺度の使用許諾を得ている。
- 調査時期 2010年12月
- 分析方法 SPSS18.0Jを用い、属性別の比較(Mann-Whitney U検定、Kruskal-Wallis検定)、Spearmanの順位相関係数分析、重層分析(stepwise法)を行った(有意水準p<.05)。
- 倫理的配慮 A大学の倫理審査委員会の承認を受け、対象者に研究の趣旨、匿名性の確保、任意性の尊重を文書で説明し、質問紙の回収をもって同意を得た。

結果1 回答率 770部を回収し、無回答などを除く640部を分析対象とした(有効回答率83.1%)。

結果2

属性	教師効力	実習指導上の困難		ハーディネス	
		Mean±SD	Median	Mean±SD	Median
性別	596	13.92±3.16	12.00	42.12±14.21	42.12
経験年数	59	14.02±3.09	12.00	42.12±14.21	42.12
実習指導者経験の有無	199	17.62±2.46	15.00	43.12±13.73	43.12
学生を指導した経験の有無	446	17.62±2.46	15.00	42.12±14.21	42.12
実習指導者研修会の受講の有無	182	18.82±3.24	15.00	43.12±13.73	43.12

教師効力と有意な相関がみられたのは、年齢($r=.347$)、看護職経験年数($r=.340$)、実習指導者としての経験年数($r=.365$)、ハーディネス($r=.271$)、実習指導上の困難($r=-.499$)であった。教師効力と実習指導上の困難を属性別に比較したところ、性別、職位、実習指導者の経験、学生を指導した経験、実習指導者研修会の受講に有意差がみられた(表3)。

教師効力を従属変数とした重層分析の結果、「実習指導上の困難($\beta=-.467$)」「実習指導者の経験($\beta=.273$)」「ハーディネス($\beta=.130$)」が関連($R^2=.406$)していた(表3)。

本研究は、平成21年度文部科学省大学改革推進事業採択「看護師の人材養成システムの確立」看護実践力プロッセム開花プロジェクトの取り組みの一部である。

③専門誌等での論文発表

	執筆代表者	表題	掲載誌
1	藤野ユリ子	Analysis of Intravenous Injection Nurse Development Program Online Mock Examination Logs using Item Response Theory	Proceedings of Global Learn Asia Pacific 2011 (p.p. 1969-1977)
2	吉川由香里	新人看護職員シミュレーション研修の有効性の検討 —研修直後と1か月後アンケートの分析より—	日本 M&S 医学教育研究会 Journal of Japanese Association of Simulation for Medical Education Vo.4 2011 (p.p.48-51)
3	中畑高子	文部科学省「看護職キャリアシステム構築プラン」紹介！	『看護管理』 第21巻 第4号 2011年4月10日発行 医学書院 (p.p.332-335)
4	藤野ユリ子	「静脈注射認定ナース育成プログラムにおける e ラーニング模擬試験の有効性」	第8回日本 e-Learning 大賞 抄録 日本 e-learning 大賞事務局

【雑誌掲載論文要約③-1】

Analysis of Intravenous Injection Nurse Development Program Online Mock Examination Logs using Item Response Theory	
Yuriko Fujino ¹⁾ , Hitoshi Inoue ²⁾ , Michiko Tanaka ¹⁾ , Takako Nakahata ¹⁾	
1) Kyushu University Hospital, Department of Nursing, Japan fujuriko@med.kyushu-u.ac.jp	
2) Research Institute for Information Technology Kyushu University, Japan iin@cc.kyushu-u.ac.jp	
<p>Abstract: The nursing department of Kyushu University Hospital is involved in the Nursing Blossom Project to improve nursing knowledge and skills. As a part of this project, the hospital develops IV nurse programs. Nurses are certified in-hospital as IV nurses by passing written and practical exams after receiving lectures. All IV nurse examinees are required to log in to an E-learning system to take online mock exams before attempting the written exam. The purpose of this research is to ascertain the validity of the online mock exams and improve them to evaluate abilities of the nurses more accurately. We used Item Response Theory (IRT) for the analysis. The sample comprised 388 nurses taking the online mock exams. The results of the first online mock exam were analyzed through IRT and consequently 30 questions out of 60 were modified. As a result, when analyzing the second online mock exam, the difficulty parameters were reduced while the discrimination parameters tended to increase.</p>	

【雑誌掲載論文要約③-2】

<p>テーマ： 新人看護職員シミュレーション研修の有効性の検討 —研修直後と1か月後アンケートの分析より—</p> <p>Effectiveness of Simulation Training for the Newly Employed Nurses —Using analysis of questionnaires after training—</p> <p>I. はじめに 多くの新人看護職員は、臨床現場において複数患者を受け持ち、業務を時間内に実施しなければならない状況で戸惑いながら患者ケアを実施している。このような多重課題・時間切迫状況での適切な判断力を育成することを目的にシミュレーション研修を行った。今回実施したシミュレーション研修の直後・1か月後にアンケートを実施し、その有効性を検討したので報告する。</p> <p>II. 方法 1. 対象：平成22年度新人看護職員79名 2. 研修内容： 研修時期：平成22年11月。シナリオ：シナリオは院内にて報告された新人看護師によるインシデントレポート等を参考に作成した。演習場面は「食前手洗」「排泄のための移動介助」「輸液交換」が同時に生じ、優先順位や協力依頼の必要性を判断する状況とした。演習方法：新人看護職員(2人)とファシリテーターで1組となり、1人目の演習終了後に振り返りの時間を設け、その後2人目の演習、振り返りを行った。 3. 評価方法：多重課題・時間切迫場面の対応(態度・優先順位の判断・アセスメント・協力依頼・安全な技術、多重課題時の適切な判断)を4件法にてアンケート調査した(研修直後・1か月後)、また、1か月後では看護実践での変化の自由記述を求めた。</p> <p>III. 結果および考察 多重課題・時間切迫場面の対応について、研修直後と1か月後の平均値を比較した結果、「優先順位の判断」「多重課題時の適切な判断」は、研修1か月後に有意に高くなっていた(p<0.05)。「安全な技術の提供」「協力依頼」は肯定的に変化していた。1か月後の自由記述を内容ごとに分類した結果、62件の記述があり、看護実践の変化として認識した内容として「協力依頼」「優先順位の判断」「冷静な対応」「先輩に相談・振り返って考える」の4項目が抽出された。研修受講後より、協力依頼の必要性を理解し、先輩に相談しながら、冷静な対応・優先順位を考える看護実践へ変化していることが考えられた。(798文字)</p>
--

プロジェクト広報活動による成果

平成 23 年度は、自施設を会場とした 2 回の講演会、学会での交流会 1 回の合計 3 回の講演会を主催した。講演会を開催することにより、九州大学病院看護部が実践している「看護実践力 Blossam 開花プロジェクト」活動内容を広く地域の臨床看護や看護教育に携わる人たちに情報発信した。特に今年度は、各施設での新人教育や研修企画が可能となるよう、研修の組み立て方や教育方法を実践的に体験できる講演会開催を心がけた。また、本プロジェクトが取り組んでいるプログラム開発の進捗状況や学問的検討を加えて実証した効果を看護系学会で積極的に発表することで、プログラム開発に関する情報発信を行った。その結果、静脈注射教育プログラムに関して、民間の教育研修を提供している企業よりプログラム詳細についての問い合わせや、本院におけるシミュレーター等の教育施設や教育指導体制を見学・視察し、自施設での教育体制整備の参考にしたい、e ラーニング教材作成・導入について具体的助言が欲しいとの相談を受け、他施設での看護実践力向上に向けた取組み実践支援に貢献している。また、前述の取組みについて実践論文の寄稿を依頼されており、取組みの有用性が高く評価されている。

本プロジェクトでは、講演会開催や学会での発表に留まらず、平成 21 年度の採択初年度より毎年、年度毎のプロジェクト取組みの報告書を作成している。報告書は、看護職に従事している関係者に限らず、誰が読んでも「どういう目的のためにどういう取組みをしているか、その結果がどう社会に役立つのか」ということがわかるよう国民視点を意識してまとめ、製本した後、全国の看護系大学、大学病院に送付している。報告書を読んだ九州内の施設からは、「自病院での IV ナース制度化の参考資料として利用した。」との声が寄せられ、プロジェクト取組み成果を地域に貢献している。

また、本プロジェクトで開発した e ラーニングを活用した模擬試験は、取組みが評価され、日本工業新聞社主催の日本 e-Learning 大賞で「奨励賞」を受賞した。



3) プロジェクト専用ホームページの更新

平成22年3月に公開を開始した本プロジェクト専用ホームページ（以下HPという）は、プロジェクト活動を情報発信し、社会全般に向けて広報することを目的に開設した。

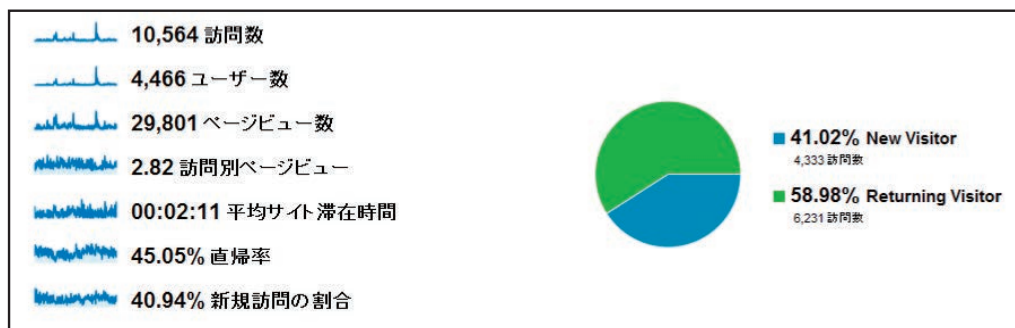
HPでは、年度初めにその年度の活動計画と前年度の活動報告を更新し、毎月当プロジェクトでの活動を「新着情報」で報告することで、九州大学病院看護部の看護職員教育実施状況を分かりやすく知ってもらうことを心がけた。

HPトップページには、本プロジェクトで開発したeラーニング教材を提供している九州大学Web学習システムへリンクさせ、活用する際、URLや該当ページを検索しなくても、すぐにログインできるよう、利用促進の工夫を講じている。また、設置しているお問い合わせフォームを、看護実践カシミュレーション・トレーニングの予約にも活用することで、いつでも参加予約ができるようにしている。

【ホームページアカウント状況】

月	月間訪問数	月平均訪問数 (1日あたり)	平成23年度 累計訪問数	平成22年度 累計訪問数
平成23年4月	562	18.7	562	368
平成23年5月	722	23.3	1,284	808
平成23年6月	1,500	50.0	2,784	2,161
平成23年7月	774	25.0	3,558	2,813
平成23年8月	1,043	33.6	4,601	3,563
平成23年9月	1,020	32.9	5,621	4,369
平成23年10月	670	21.6	6,291	4,712
平成23年11月	674	22.5	6,965	5,002
平成23年12月	1,905	61.5	8,870	5,386
平成24年1月	878	28.3	9,748	5,918
平成24年2月	816	28.1	10,564	6,552

【ホームページ利用状況分析】



平成23年度は、4月から2月までの間に累計10,564のアクセス件数があり、そのうちの58.98%は複数回HPにアクセスしている。

ページ	ページビュー数	ページビュー数(%)
1. /	10,829	36.34%
2. /e_learning/index.html	5,833	19.57%
3. /app/modules/information/detail.php?storyid=81	1,526	5.12%
4. /app/modules/uploader/	1,481	4.97%
5. /app/modules/action/detail.php	1,200	4.03%
6. /project/index.html	1,164	3.91%
7. /greeting/index.html	561	1.88%
8. /app/modules/action/	502	1.68%
9. /project/project02.html	397	1.33%
10. /project/project03.html	376	1.26%

eラーニング
新着情報
関連資料の
閲覧が多い。

最も閲覧されているページは、「看護実践カブロッサム開花プロジェクト」のトップページであり、次いで「eラーニングシステム」、「新着情報」、「関連資料」の順になっている。

平成23年度は、新人看護師育成プログラム内の事前課題としてeラーニングを活用したことが起因となり、「eラーニングシステム」の利用率が高くなっていることが推測される。

月平均1,000件近くのアksesを得ているが、院内の看護職員に限定して提供しているeラーニングシステム以外にも、「新着情報」、「関連資料」へのアクセスが多くなっていることから、本プロジェクトからの情報発信や、関連資料に掲載している21年度、22年度の報告書などが閲覧されているようで、本プロジェクトへの高い関心が伺える。

参照元	訪問数	訪問数(%)
1. kango.hosp.kyushu-u.ac.jp	3,245	58.42%
2. hosp.kyushu-u.ac.jp	1,188	21.39%
3. kyushu-u.ac.jp	820	14.76%
4. mext.go.jp	81	1.46%
5. gp-portal.jp	33	0.59%
6. azby.search.nifty.com	30	0.54%
7. search.goo.ne.jp	18	0.32%
8. google.co.jp	12	0.22%
9. kango.hosp.tohoku.ac.jp	12	0.22%
10. websearch.rakuten.co.jp	9	0.16%

本プロジェクトHPへたどりつくまでの経路（参照元）では、九州大学病院看護部や九州大学病院、九州大学からのアクセスが大半を占めている。特に、九州大学病院や看護部ホームページには、本プロジェクトのバナーやリンクが準備されており、九州大学病院として取り組んでいる事業であることがわかりやすいよう、バナーからすぐに本プロジェクトへ繋がるアクセシビリティを担保している。

【6】本年度の取組み評価

1) 中間内部評価

平成23年12月13日に、第9回看護キャリアシステム運営実行委員会と合同で本年度のプロジェクト活動中間内部評価委員会を開催した。内部評価委員会では、年度初めから11月末までのプロジェクト事業進捗状況を報告するとともに、それまでの事業成果やその評価方法について討議を行った。

事業進捗状況報告は、年度初めに計画した年間スケジュールに沿って各取組み事業が概ね計画通りに推進していることを報告した後、各取組み毎に実施計画、実施状況、それまでの成果や分析事項の説明を行った。

報告事項に対して、内部評価委員よりは、「前回報告時に質疑に上がった事項や疑問を解決しようと取組み改善がなれている点が多く分かる内容になっている。」との評価を受けた。その一方で、中間報告時点では、事業の多くが実施途中で、アンケート結果などの分析にまでは至っておらず、報告内容がまとめられていないことから、調査結果からどういうことが導き出されるのか分析までをまとめることが不可欠であるという指摘を受けた。

文部科学省補助金事業として支援を受ける5か年を過ぎても継続してプログラムを実施していくためにも、プロジェクトで取組んでいる「シミュレーション・トレーニング」が集合教育と部署教育とを繋げる継続教育として、いかに効果的であるのか根拠を示し実証することができれば、大学病院限定で実施可能なプログラム開発ではなく、地域社会で普遍的に使えるものになるので、いかにプログラム化・評価していくことも肝要であるとの助言を受けた。

各取組み事業成果・評価についての学術的な分析については、臨床側の看護職員が不得手とする分野であることから、保健学科教員等研究を専門とする委員会メンバーからのアドバイスを受けながら、精度の高い分析を行っていくとともに、地域社会の看護実践能力向上に寄与する普遍性の高いプログラム開発を意識しながら各取組み事業の在り方を検討することとして中間内部評価を得た。

【内部評価委員会開催風景】



2) 年度末内部・外部評価

平成24年2月9日に、第10回看護キャリアシステム運営実行委員会と合同で本年度のプロジェクト活動に対する外部・内部評価委員会を開催した。委員会では平成23年度本プロジェクトの取組み事業についての活動実績や成果を可視化させた上で報告を行い、評価を受けた。

平成23年度外部・内部評価委員会には、下記に示す外部評価委員1名と看護キャリアシステム運営実行委員会メンバーでもある内部評価委員が出席した。

【外部評価委員】

所 属	職 位	氏 名
西南女学院大学 保健福祉学部 看護学科	教授	飯野 英親

所 属	職 位	氏 名
病 院 看 護 部	委員長 看護部長	中畑 高子
	教育担当 副看護部長	松本 裕子
	教育 看護師長	山崎 雅代
	教育 副看護師長	山口 千夏
	情報担当 看護師長	杉本 明美
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域	副委員長 教 授	川本利恵子
医学研究院保健学部門 臨床健康支援看護学領域 医療系統合教育研究センター	教 授	大池美也子
医学研究院医学教育学部門 医学教育学 医療系統合教育研究センター	教 授	吉田 素文
医学研究院保健学部門 広域生涯発達看護学領域	講 師	藤野 成美
医学研究院保健学部門 広域生涯発達看護学領域	助 教	末次 美子

委員会では、平成23年度1年間の取組み事業を報告書形式でまとめ、各取組み事業について、今年度からの新たな取組みを中心に報告を行った。プログラム開発では、学問的視点を用いたプログラムの設計、プログラムによる効果・成果の科学的検証を取り入れ事業を推進させたことを報告した。

静脈注射教育プログラムの病院内の認知度が低いことについて、外部評価委員より、「大学病院に勤務する医師は地域の基幹病院等への異動が頻繁にあり、一度限りの広報活動では情報が行き渡らず、本プロジェクトでの取組み自体を知らない可能性の高い。そのため、積極的に広報活動を行うことが必要

である。」という指摘を受けた。指摘に対し、静脈注射教育プログラムによる IV ナース育成は、ある程度の育成者数が確保されてから広く周知徹底を行うことを計画しており、24 年度より積極的広報活動に着手する予定であることを説明した。

新人看護師育成プログラムで実践しているシミュレーション・トレーニングについて、実施した実績や成果報告だけを情報提供されると、どの施設でも簡単に導入可能だと思われがちであるが、実際に導入や運用を開始するまでには、実績や成果報告には表出されない課題や困難点が数多く存在し、その問題を打開しながら実践している。その困難や苦労点も合わせて情報提供することは、各施設が取組む際に事前に検討すべきことが明確になり、導入の際に最も必要とされる内容であるため、情報提供の際には具体的な困難や苦労も含めると、より身近で導入しやすいプログラムとなるのではないかと助言を得た。

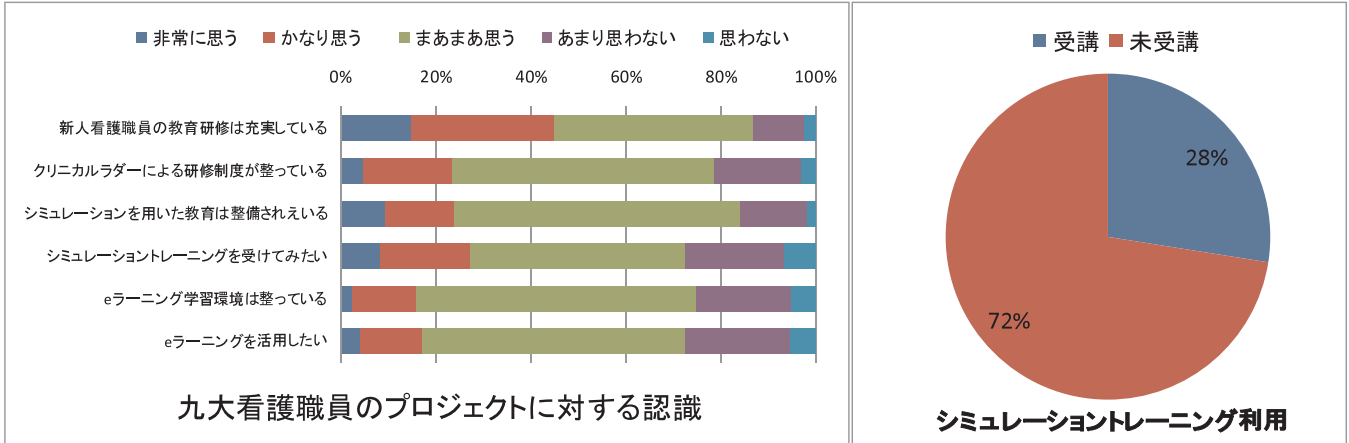
「看護師の人材養成システムの確立」を目的とした『看護実践力 Blossom 開花プロジェクト』は【教育プログラム開発】【教育指導者養成】【人事交流】【キャリアパス構築】の 4 本柱を中心にプロジェクト事業を推進させている。取組み事業の目的は 4 本柱を中心とした取組み事業を通して、看護師のキャリアパス構築を支援することであるため、生涯に亘る幅広いキャリアパスを示し、看護職に携わる専門職としてのキャリアをナビゲーションできるものになることが期待されているとの総評を得た。また、本プロジェクトで開発するプログラムは、成果や効果を広く他施設や地域医療現場で活かしてもらい汎用性や事業の持続性が求められており、取組み事業を本院の看護職員に限定して実施するのではなく、外部施設や地域の医療従事者も参加できる開かれた参加型事業としての開催を検討し、完成されたプログラムの提供に留まらず、構築段階からも公開することで地域医療に貢献することも重要であり、今後の課題として指摘された。

外部・内部評価委員会での指摘事項や助言をもとに、次年度からは広報活動や汎用性も含めた事業の推進を計画・実施していくこととし、委員会で報告した資料を加筆修正することで、平成 23 年度看護実践力 Blossom 開花プロジェクトの活動について外部評価を得た。

本プロジェクト取組みによる効果

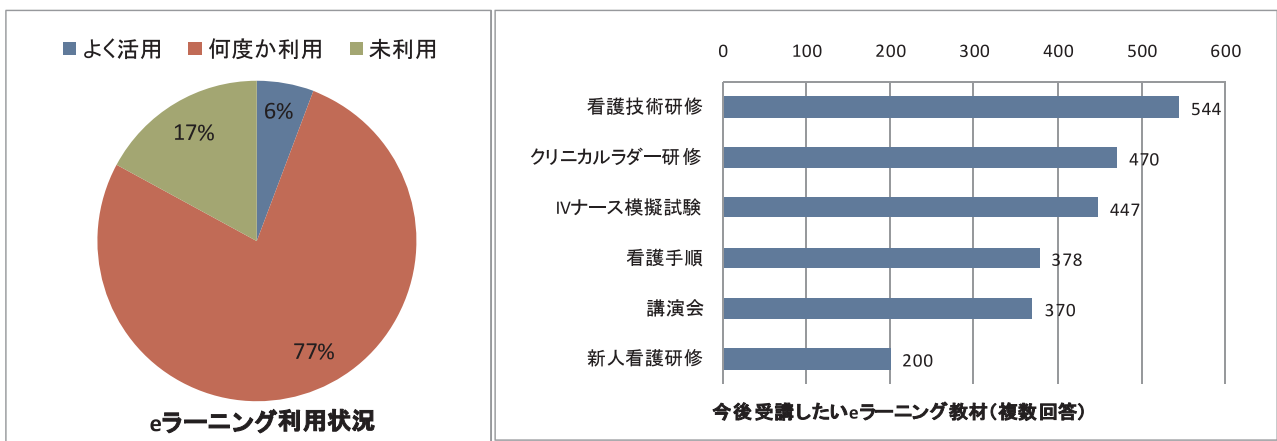
【看護実践カブロッサム開花プロジェクトに対する九州大学病院看護職員の認識】

平成 23 年 9 月、当院全看護職員に対して看護部教育システムに対する認識調査の中で看護実践カブロッサム開花プロジェクトで具体的に取り組んでいる「シミュレーション・トレーニング」「eラーニング学習環境整備」に対する認識を調査した。



その結果、中央化傾向があるものの、7割以上の看護職員が肯定的（「非常に思う」「かなり思う」「まあまあ思う」を含める）に認識しており、プロジェクトによる制度の充実を評価、利用を希望していた。

シミュレーション・トレーニング利用者割合は全看護職員のうち28%であるが、前述トレーニングは平日3日間（月曜日・水曜日・金曜日）、主に日勤時間帯に提供していること、参加は自分の時間を活用した自主演習であるという特性を鑑みると、4人に1人が整備した学習環境を有効に活用し、専門職業人としての自律した看護実践能力向上に励んでいることがうかがえる。また全職員の7割以上がトレーニング利用に意欲的であることから、ニーズに対応したシミュレーション・トレーニングを継続して提供していくことは、効果的な学習ツールとして看護実践能力向上に貢献できると考えられる。



時間や場所を制限されないeラーニング学習教材は、全職員の8割以上が実際に活用しており、看護職従事者よっての効果的な学習ツールとして浸透しているようである。今後受講したいeラーニング教材は「看護技術研修」、「クリニカルラダー研修」の順に多くなっている。

【他部門教育プログラムへの貢献】

本プロジェクト取組み事業採択により、看護職員教育に貢献する学習環境整備が大幅に進んでいる。その成果・効果の一例として、静脈注射教育プログラムで育成された IV ナースが確かな知識・技術・手技を持って静脈注射を実施することで、医師の業務負担軽減、患者からの信頼向上など臨床現場の質向上とチーム医療の推進に寄与している。医療機器操作強化プログラムでは、過剰投与による患者の生命危機を防ぐ医療機器操作技術を向上させ、高度な医療を担う大学病院看護職員を育成する体系的プログラム開発に着手している。

本プロジェクトは、九州大学病院看護部単独ではなく、保健学科看護学専攻を筆頭に、教育学部、情報基盤研究開発センター、医療系統合教育研究センター、病院多部門多職種と連携したプログラムの開発、学術的分析・評価・改善を行いながら体系的プログラム構築を目指している。こうした取組みやプログラム内容の有効性が院内でも浸透し、臨床教育研修センターが主催する「研修医採血演習」を当プロジェクト専属インストラクターや教育担当指導者が指導者役割を担うなど、合同での演習開催や、医療技術部のスタッフの教育研修として新人看護実践研修3「口腔内・鼻腔内吸引、気管吸引」に参加するなど、チーム医療の一環として医療従事者育成の教育研修でも連携をしている。

【医療技術部スタッフの研修参加風景】



以下、「研修医採血演習」の概要を示している。参加者全員が提供された研修内容に高い評価をしており、「もっと早い時期にしていただけたら臨床で困らなかった」等の要望が寄せられた。

1. 研修開催日時

平成 23 年 6 月 16 日（木） 10：00～12：00

2. 研修場所：北棟 2 階 多目的室

3. 演習参加実績

演習時間		参加者実績
10：00～10：30	研修①（第1グループ）	5
10：30～11：00	研修②（第2グループ）	3
11：00～11：30	研修③（第3グループ）	6
11：30～12：00	研修④（第4グループ）	4
合計参加者数（単位：人）		18

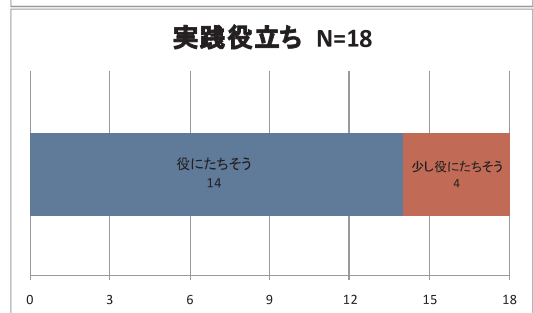
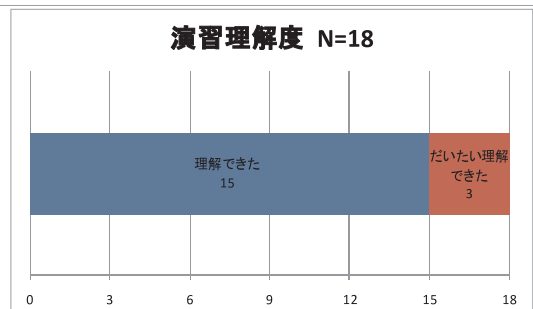
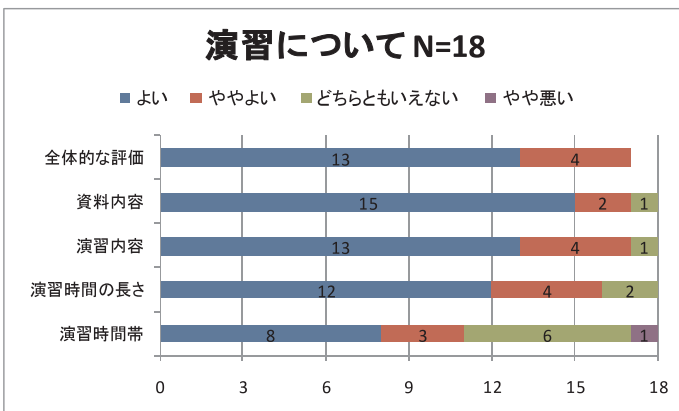
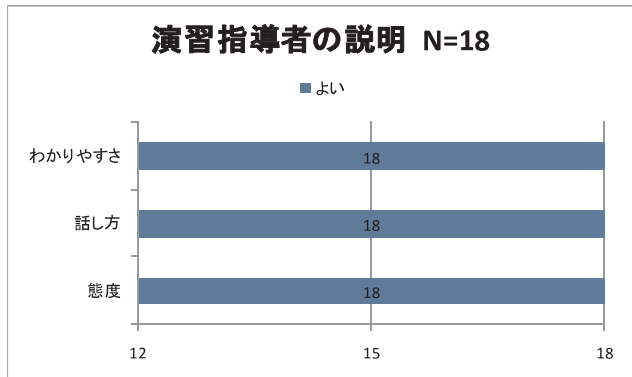
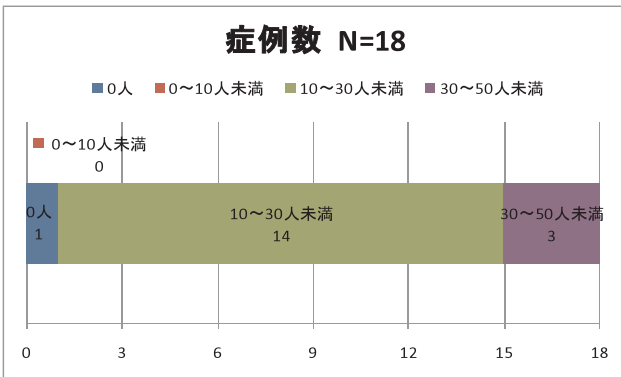
4. 研修タイムスケジュール

設定時間	内容
10 分間	演習の流れ説明 デモンストレーション
20 分間	物品準備 腕モデルを利用した採血演習 九州大学病院規定に沿った廃棄破棄 アンケート回答

【研修医採血演習風景】



5. 演習参加者アンケート結果（回答 18 人）



研修に参加した 18 人の研修医全員から適切な指導、研修内容であり、実践に役に立つと評価されている。

九州大学病院看護部看護キャリアセンター

TEL/FAX 092-642-5553

E-MAIL blossom_kaika_project@med.kyushu-u.ac.jp

URL <http://blossom.kaika.project.med.kyushu-u.ac.jp/>